



**REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta yaitu Undang-Undang tentang perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra (tidak melindungi hak kekayaan intelektual lainnya), dengan ini menerangkan bahwa hal-hal tersebut di bawah ini telah tercatat dalam Daftar Umum Ciptaan:

- I. Nomor dan tanggal permohonan : C00201503510, 06 November 2015
- II. Pencipta
Nama : **1. NIDA HASANATI;**
2. Prof. Dr. SURYANA SUMANTRI
Alamat : Jalan Tirto Rahayu, Gg. XI/11 Rt.004 Rw.005
Kel. Landungsari, Kec. Dau, Kab. Malang, Jawa Timur.
Kewarganegaraan : Indonesia
- III. Pemegang Hak Cipta
Nama : **UNIVERSITAS PADJADJARAN**
Alamat : Jalan Raya Bandung-Sumedang Km.21
Kec. Jatinangor, Kab. Sumedang, Jawa Barat.
Kewarganegaraan : -
- IV. Jenis Ciptaan : Karya Tulis
- V. Judul Ciptaan : **PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KOMITMEN PROFESI DAN KOMPETENSI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**
- VI. Tanggal dan tempat diumumkan : 05 Agustus 2015, di Bandung
untuk pertama kali di wilayah
Indonesia atau di luar wilayah
Indonesia
- VII. Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak pertama
kali diumumkan.
- VIII. Nomor pencatatan : 076883

Pencatatan Ciptaan atau produk Hak Terkait dalam Daftar Umum Ciptaan bukan merupakan pengesahan atas isi, arti, maksud, atau bentuk dari Ciptaan atau produk Hak Terkait yang dicatat. Menteri tidak bertanggung jawab atas isi, arti, maksud, atau bentuk dari Ciptaan atau produk Hak Terkait yang terdaftar. (Pasal 72 dan Penjelasan Pasal 72 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta)

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b.
DIREKTUR HAK CIPTA DAN DESAIN INDUSTRI

Dr. Dra. Erni Widhyastari, Apt., M.Si.
NIP. 196003181991032001

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KOMITMEN PROFESI DAN KOMPETENSI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN TETAP
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
(Kajian Islam dalam pandangan Muhammadiyah)**

Oleh :

Nida Hasanati

NPM : 190 130 100007

DISERTASI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh

Gelar Doktor dalam Ilmu Psikologi ini telah disetujui oleh Tim Promotor

Pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Bandung, Maret 2015

Prof. Dr. Suryana Sumantri, MSIE

Ketua Promotor

Prof. Dr. Diana Harding, M.Si

Anggota Promotor

Prof.Dr. Wilis Srisayekti

Anggota Promotor

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor), baik di Universitas Padjadjaran maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Promotor dan masukan Tim Penelaah/ Tim Penguji
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Bandung,

Juni 2015

Nida Hasanati
190 130 100007

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Profesi dan Kompetensi serta dampaknya pada Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Malang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen yang dimediasi oleh Komitmen Profesi dan Kompetensi dalam kajian Islam menurut pandangan muhammadiyah. Bekerja dalam Islam merupakan amal ibadah yang mempunyai konsekuensi tidak hanya di dunia tetapi juga di akhirat. Kinerja yang baik dilandasi oleh sikap amanah, bersungguh-sungguh dan menyesuaikan ketrampilan dengan bidang profesinya.

Penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner untuk mengungkap motivasi berprestasi, komitmen profesi, kompetensi. Sebelum dipakai untuk penelitian, dilakukan terlebih dulu uji coba yang bertujuan untuk mendapatkan alat ukur yang memenuhi syarat reliabilitas. Sedangkan data kinerja diperoleh dari dokumen universitas. Subjek penelitian adalah dosen tetap Universitas Muhammadiyah Malang berjumlah 168 orang. Pengujian model dilakukan dengan menggunakan uji statistik Partial Least Square (PLS), dalam PLS model disimpulkan fit apabila nilai R^2 lebih dari 0.

Hasil penelitian model menunjukkan model fit dalam kategori sedang, dengan nilai R^2 sebesar 0.214 % yang berarti ada pengaruh Motivasi Berprestasi, Komitmen Profesi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen sebesar 21.4 % sedang sisanya dipengaruhi variabel yang lain. Ada 5 hipotesis yang terbukti, yaitu : (1) ada pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif pada dosen, (2) ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen normatif profesi pada dosen, (3) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen, (4) ada pengaruh komitmen kontinuas pada profesi terhadap kinerja dosen (5) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Hipotesis yang tidak terbukti yaitu : (1) tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuas pada profesi, (2) tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen afektif pada dosen terhadap kinerja, (3) tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen normatif pada dosen terhadap kinerja, (4) tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi.

Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya kesesuaian dengan harapan dari organisasi Muhammadiyah yang termaktub dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah khususnya tentang pengembangan profesi yang menekankan bahwa dalam menjalani suatu profesi hendaknya dosen bekerja sesuai dengan kompetensi, menunjukkan komitmen yang kuat pada profesi serta bertanggung jawab dalam melaksanakan profesi tersebut.

Kata Kunci : Kinerja, motivasi berprestasi, komitmen profesi, kompetensi, dosen, Muhammadiyah

ABSTRACT

Title: The Influence of Achievement Motivation to Profession Commitment and Competence and its impact on the lecturer performance of Muhammadiyah Malang University

This study aims to determine the effect of the model on the Performance Achievement Motivation Lecturer mediated by Professional Commitment and Competence at university based on Islam and kemuhammadiyah. Working in Islam is acts of worship that has consequences not only in the world but also in the hereafter. Good performance is based on the attitude of trust, earnestly and match skills to the field of profession.

This study used a questionnaire for measuring achievement motivation, commitment to the profession, competence. Before being used for research, conducted first trials aimed to obtain qualified measuring instrument reliability. While the performance data obtained from the file of data. Subjects were fixed UMM faculty numbered 168 people. Testing the model is done by using a statistical test Partial Least Square (PLS), in PLS models fit inferred if the value of R^2 more than 0.

Results of the study showed of that the model fit in the medium category, with a value of R^2 of 0.214% which means there is influence of Achievement Motivation, Professional Commitment and Competence toward Performance Lecturer at 21.4% while the rest influenced other variables. There are 5 proven hypothesis, namely: (1) there is influence of motivation on affective commitment to the faculty, (2) there is the influence of achievement motivation on normative commitment to the profession of lecturer, (3) there is the effect of motivation on the performance of lecturers, (4) there is the influence of commitment kontinuans the profession on the performance of lecturers (5) There is an effect on the performance of faculty competence. The hypothesis is not proven, namely: (1) there was no significant effect of achievement motivation on kontinuans commitment to the profession, (2) there was no significant effect on professors affective commitment to performance, (3) there was no significant effect on the faculty of the normative commitment performance, (4) there was no significant effect of achievement motivation on competence.

The results obtained indicate conformity with the expectations of the organization Muhammadiyah is written in Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah in particular on the development of the profession who stressed that the profession should undergo a lecturer working appropriate with the competence, has a strong commitment to the profession and responsible in carrying out the profession.

Keywords: Performance, achievement motivation, commitment to the profession, competence, lecturer, Muhammadiyah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji bagi Allah yang Maha pengasih lagi maha penyayang. Penulis mengucapkan syukur ke hadirat Allah S W T karena pada akhirnya tugas akhir S3 yang berupa disertasi ini terselesaikan semata-mata karena rahmat dan Karunia Allah yang berlimpah . Penyelesaian disertasi ini terwujud karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik dalam bentuk bantuan moril maupun materiil , yaitu :

1. Prof. Dr. Med. Tri Hanggono Achmad, dr. Sebagai Rektor Unpad yang bersedia menerima penulis sebagai mahasiswa S3 Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran
2. Dr. Muhadjir Effendi, Selaku Rektor Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ijin serta bantuan materiil guna pembiayaan studi S3 peneliti.
3. Dr. Hendriati Agustiani, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian disertasi ini.
4. Prof. Dr. Yuke R. Siregar, M.Pd. selaku Ketua Prodi S3 Fakultas Psikologi Unpad, yang karena ijinnya maka penulis bisa menempuh pendidikan S3 di Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Bandung.

5. Prof. Dr. Suryana Sumantri, MSIE., selaku Ketua promotor yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis saat penulis mengalami berbagai kesulitan dalam proses penyelesaian disertasi ini.
6. Prof. Dr. Diana Harding, M.Si., selaku anggota tim promotor yang senantiasa memberikan dukungan, do'a dan bimbingan dengan sentuhan keibuan yang membuat penulis kembali semangat dalam menyelesaikan karya ini.
7. Prof. Dr. Wilis Srisayekti, selaku anggota tim promotor yang banyak memberikan masukan dan saran yang detil dan sangat penting dalam penyelesaian disertasi ini.
8. Prof. Dr.Tb. Zulrizka Iskandar, M.Sc., Dr. Marina Sulastiana, M.Si., Prof.Dr.Agus Rahayu, M.Pd., Dr. Gimmy Prathama, M.Si., Dr. Yus Nugraha, M.Si. Prof. Dr. Juntika Nur Ichsan sebagai penguji dan penelaah yang telah memberikan banyak masukan dan tambahan wawasan untuk perbaikan disertasi ini.
9. Prof. Dr Bambang Widagdo selaku Pembantu Rektor I yang selalu memberikan dukungan dan mengingatkan kepada penulis untuk menyelesaikan studi .
10. Drs. Tulus Winarsunu, M.Si (kandidat doktor) selaku dekan Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 2010 yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk meneruskan studi .

11. Dra. Tri Daya Kisni, M.Si selaku Dekan periode 2013- 2017 yang selalu memberikan dukungan dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan studi .
12. Para Dosen Universitas Muhammadiyah Malang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket guna pengumpulan data dalam disertasi peneliti.
13. Teman-teman angkatan 2010 Dr. Rena Latifa, ibu Nur'aini, Mbak Murdiana , Mbak Natris , Pak Agus, Dr. Fuad Nashori, Dr. Ihsana , Dr. Gantina Komalasari , Dr. Irene yang telah menemani penulis pada saat perkuliahan di S3 Psikologi. Teman-teman angkatan 2012 yaitu Djudiyah yang selalu menemani penulis dalam suka maupun duka, ibu Siti Suminarti, mbak Nining, Mbak Rita yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan disertasi ini.
14. Rekan-rekan dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian studi S3.
15. Karyawan staf program studi Psikologi S3 Unpad, pak Uju, Pak Edi , Pak soleh, dll , yang telah banyak membantu peneliti terkait masalah administrasi selama penulis belajar di S3.
16. Keluarga tercinta yaitu Sugiantoro yang tiada henti memberikan semangat, masukan dan toleransi yang tinggi ketika penulis harus meninggalkan rumah untuk menyelesaikan studi , serta Anak-anakku Fadhilah Kurnia

Putri, Azizah Khusnul Karima dan Muhammad Ilham Rahmadani yang tidak pernah keberatan untuk ditinggal di rumah ketika penulis harus menyelesaikan studi, dan ibunda Endang dengan keikhlasan dan kasih sayangnya yang senantiasa berdoa dan membantu penulis dalam mengasuh anak-anak ketika penulis tidak berada di rumah.

17. Saudara-saudaraku Mas Arif dan keluarga, Mbak Iin dan keluarga, dan Nunung dan keluarga , yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis ketika harus melakukan perjalanan panjang Bandung Malang dengan jalan darat.

18. Prof. Dr Tobroni dan Dr. Nur Hakim yang banyak memberikan saran dan wawasan serta bahan kepada penulis terkait dengan Al Islam dan Kemuhammadiyah

19. Pihak-pihak lain yang terkait namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan, saran, masukan, kritikan yang sangat bermanfaat untuk disertasi ini.

Kepada yang disebutkan di atas , penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga segala bentuk sumbang saran baik materi maupun moril mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Dan semoga karya yang masih jauh dari sempurna ini bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang penelitian	1
1.2 Rumusan masalah	32
1.3 Tujuan penelitian	32
1.4 Maksud penelitian.....	33
1.5 Manfaat penelitian	33
1.6 Originalitas.....	34
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	36
2.1 Kajian Pustaka	36
2.1.1 Kinerja dosen	36
2.1.2 Motivasi Berprestasi	61
2.1.3 Kompetensi dosen.....	67
2.1.4 Komitmen Profesi	75

2.1.5	Islam dalam pandangan Muhammadiyah dan variabel penelitian	81
2.1.6	Hasil penelitian sebelumnya	104
2.2	Kerangka Pemikiran.....	118
2.3	Hipotesis	132
BAB III METODOLOGI.....		133
3.1	Subjek Penelitian	133
3.2	Metode yang digunakan	135
3.2.1	Rancangan penelitian	135
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	135
3.2.3	Teknik sampling.....	139
3.2.4	Instrumen pengumpul data.....	139
3.2.5	Reliabilitas dan Validitas alat ukur	149
3.3	Teknik Analisis	154
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		159
4.1	Hasil Penelitian	159
4.1.1	Gambaran Deskriptif Subjek Penelitian.....	159
4.1.2	Gambaran Deskriptif Variabel Penelitian	161
4.1.3	Hasil Pengujian Model Pengukuran.....	172
4.1.4	Evaluasi Model Struktural	190
4.2	Pembahasan.....	202
4.2.1	Pembahasan Model Penelitian	202
4.2.2	Pembahasan uji hipotesis	210
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		226
5.1	Simpulan Penelitian	226
5.2	Saran	229

5.1.1	Saran bagi Pengembangan Ilmu.....	229
5.1.2	Saran Aplikatif bagi pihak terkait	230
DAFTAR PUSTAKA		232

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Indonesia dan Negara ASEAN dari Global Competitive Report 2012	3
Tabel 1.2 Penilaian Q Star terhadap PT Swasta Islam tahun 2012	7
Tabel 1.3 Daftar penghargaan dan Ranking yang dicapai Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2008-2011	13
Tabel 1.4 Rentangan Penilaian Kinerja Dosen Rentangan Penilaian Kinerja Dosen	14
Tabel 1.5 Jumlah Judul Penelitian Sumber dana internal dan eksternal tahun 2007- 2012 di UMM	17
Tabel 1.6 Jumlah Pengabdian masyarakat dengan Sumber dana internal dan eksternal ..	17
Tabel 1.7 Deskripsi kepuasan kerja dosen	30
Tabel 2.1 <i>Overview of perspective on performance</i>	45
Tabel 2.2 Hasil penelitian sebelumnya tentang kinerja	104
Tabel 2.3 Hasil penelitian sebelumnya tentang motivasi berprestasi.....	107
Tabel 2.4 Hasil Penelitian sebelumnya tentang komitmen profesi	111
Tabel 2.5 Hasil Penelitian sebelumnya tentang tentang kompetensi	116
Tabel 3.1 Daftar program Studi S1 di Universitas Muhammadiyah Malang.....	133
Tabel 3.2 Rancangan Skala Komitmen Profesi	141
Tabel 3.3 Rancangan Skala Kompetensi.....	142
Tabel 3.4 Kisi-kisi Skala Motivasi berprestasi	144
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Alat Ukur Kinerja Dosen.....	147
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Item Skala Komitmen Profesi	150
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Item Skala Kompetensi	151
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Item Skala Motivasi Berprestasi	152
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	154

Tabel 4.1 Deskripsi Data Subjek Penelitian.....	159
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi	161
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Komitmen Profesi	163
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompetensi	167
Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja Dosen	169
Tabel 4.6 Kinerja pada Dosen Biasa (DS) dan Dosen dengan Tugas Tambahan(DT) .	170
Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen Motivasi Berprestasi	173
Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen Komitmen Afektif.....	174
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen Kompetensi	175
Tabel 4.10 Cross loading Factor Motivasi Berprestasi	177
Tabel 4.11 Cross loading Factor Komitmen Profesi	179
Tabel 4.12 Cross Loading Factor Kompetensi.....	180
Tabel 4.13 Cross Loading antar Variabel Laten	181
Tabel 4.14 Validitas Diskriminan Motivasi berprestasi.....	182
Tabel 4.15 Validitas Diskriminan Komitmen Profesi.....	183
Tabel 4.16 Validitas Diskriminan Kompetensi.....	185
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit Motivasi berprestasi.....	187
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit Komitmen Profesi	188
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit Kompetensi	189
Tabel 4.20 Nilai R Square.....	191
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Jalur antar Variabel	195
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Sobel Test	200

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekapitulasi Kinerja Proses Belajar Mengajar Universitas Muhammadiyah Malang Tahun Akademik 2010-2011	15
Gambar 1.2 Rekapitulasi Kinerja Pembimbingan Tugas Akhir Universitas Muhammadiyah Malang Semester Ganjil Tahun Akademik 2010-2011.....	16
Gambar 2.1 Model Kompetensi dari Spencer & spencer (1993).....	<u>122</u>
Gambar 2.2 Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja.....	<u>123</u>
Gambar 4.2 Distribusi Jawaban Komitmen Afektif pada Profesi.....	164
Gambar 4.3 Distribusi Jawaban Komitmen Kontinuans pada Profesi	165
Gambar 4.4 Distribusi Jawaban pada Komitmen Normatif pada Profesi	166
Gambar 4.5 Distribusi Jawaban pada Kompetensi	168
Gambar 4.6 Diagram Jalur Persamaan Struktural Dengan Pendekatan <i>Partial Least Square</i> Menggunakan <i>Software Smartpls</i> (Model t-statistic)	194

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 . Angket Penelitian	1
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabiliitas Item	13
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk	17
Lampiran 4. Tabel Norma Pengkategorian Kinerja	32
Lampiran 5. Hasil Analisis PLS (Uji Model)	33
Lampiran 6. Motivasi Berprestasi dalam pandangan Islam	41
Lampiran 7. Komitmen Profesi dalam pandangan Islam	45
Lampiran 8. Kompetensi dalam pandangan islam	49
Lampiran 9. Rubrik BKD dan Evaluasi Pelaksanaan Tri Dharma PT	53
Lampiran 10. Data Penelitian	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Tujuan pendidikan tinggi yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah no. 60 th.1999 tentang Pendidikan Tinggi di Republik Indonesia adalah (a)Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan /atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan /atau kesenian; (b) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Oleh karena itu bukan hal yang remeh peran dan fungsi perguruan tinggi dalam upaya menuju terbentuknya negara yang mampu menyejahterakan rakyatnya sekaligus dipandang terhormat oleh negara-negara lain di dunia ini. Impian semacam ini akan bisa terwujud apabila negara Indonesia memiliki perguruan tinggi yang berkualitas dan disegani serta diakui masyarakat dunia.

Dalam kenyataannya, dari informasi yang diperoleh dari media massa (edukasi.kompas.com, 2009), masih ada yang berpendapat miring tentang pendidikan tinggi di Indonesia yang dikatakan kurang berkualitas. Laporan *Global Competitiveness Report* (WCR) Edisi 2011-2012 yang dirilis oleh World Economic Forum menunjukkan Indonesia menempati peringkat 46 dari 142

negara. Posisi tersebut turun 2 tingkat dibandingkan edisi sebelumnya. Di wilayah ASEAN Indonesia masih berada di bawah Singapura, Malaysia, Brunei Darusalam, dan Thailand yang menempati peringkat 2, 21, 28, dan 39. Indonesia termasuk negara yang baru mencapai tahap 3 (dari lima tahap), yaitu *Efficiency Driven* bersama 27 negara lainnya (Hermana, 2012). Salah satu penilaian yang terkait dengan bidang pendidikan adalah Pilar pendidikan tinggi yang menggunakan 8 indikator, yaitu: (1) *Secondary education enrollment*, (2) *Tertiary education enrollment*, (3) *Quality of the educational system*, (4) *Quality of math and science education*, (5) *Quality of management schools*, (6) *Internet access in schools*, (7) *Availability of research and training services*, dan (8) *Extent of staff training*. Selain itu pilar lain yang menunjukkan peran perguruan tinggi adalah pilar inovasi. Berikut peringkat Indonesia dan negara ASEAN lainnya untuk masing-masing indikator yang terdapat di dalam pilar inovasi khususnya yang berhubungan dengan peran perguruan tinggi :

Tabel 1.1 Peringkat Indonesia dan Negara ASEAN dari Global Competitive Report 2012

No.	Negara	Peringkat Indikator Inovasi			
		Quality of scientific research institutions	University-industry collaboration in R&D	Availability of scientists and engineers	Utility patents granted/million population
1.	Singapura	12	6	12	11
2.	Malaysia	24	21	22	32
3.	Brunei	85	51	108	90
4.	Thailand	59	39	49	63
5.	Indonesia	55	41	45	86
6.	Vietnam	74	82	66	88
7.	Filipina	106	83	97	68
8.	Kamboja	88	88	116	90
9.	Timor Leste	136	130	142	90

Dari data di atas terlihat bahwa urutan yang cukup jauh dari negara ASEAN lainnya adalah tentang *utility patent granted/ million population* yang berada pada urutan 86. Hal ini bisa dimaklumi karena HKI di perguruan tinggi baru dimulai pada tahun 2006 sedangkan upaya melakukan sosialisasi diperlukan waktu yang tidak pendek sampai setiap dosen menyadari bahwa mendaftarkan hak paten dari suatu karya merupakan hal yang penting untuk menghindari adanya usaha plagiasi dari pihak yang tidak bertanggung jawab

Di Indonesia ada dua jenis perguruan tinggi jika dilihat dari pengelolaannya, yaitu perguruan tinggi negeri atau PTN yang sebagian besar biaya pengelolaan masih ditanggung oleh pemerintah dan perguruan tinggi swasta atau PTS yang semua biaya pengelolaan menjadi tanggung jawab dari institusi itu sendiri. Jumlah PTN sebanyak 83 buah (2,7%) dengan 48 buah dalam bentuk universitas, sedangkan PTS berjumlah 2.987 buah dengan jumlah

universitas 417 buah (<http://dp2m.dikti.go.id>). Data yang ada menunjukkan bahwa jumlah PTS jauh lebih besar daripada PTN. Hal ini menggambarkan bahwa sebenarnya peran perguruan tinggi swasta cukup besar dalam mewarnai kualitas perguruan tinggi di Indonesia, yang tidak dapat dielakkan bahwa variasi yang demikian luas tentang mutu PTS , dari PTS yang penuh prestasi sampai PTS yang didirikan dengan modal seperlunya

Perguruan tinggi negeri di Indonesia hanya sedikit jumlahnya , oleh karena itu kebutuhan pendidikan tinggi dilengkapi dengan didirikannya perguruan tinggi swasta yang pengelolaannya dilakukan oleh berbagai unsur dalam masyarakat, terutama oleh yayasan dan organisasi sosial keagamaan. Dikatakan oleh Hanafy (2009) sebagai negara yang memiliki penduduk yang mayoritas muslim, pendidikan Islam mempunyai peran yang sangat signifikan di Indonesia dalam pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan karakter, sehingga masyarakat yang tercipta merupakan cerminan masyarakat Islam. Lembaga Pendidikan Islam merupakan perwujudan dari ayat Al-Qur”an dalam surat Al Mujaadila ([58] 11 , yang mempunyai arti bahwa ‘Allah akan mengangkat derajat orang yang beriman dan berilmu. Selain itu juga pesan dari Sahabat Rasulullah yaitu Sayyidina Ali r.a. bahwa tidak ada warisan yang lebih berharga daripada pendidikan. Orang berilmu mempunyai kedudukan yang tinggi di mata Allah sehingga umat Islam seharusnya menjadi masyarakat yang berilmu tinggi dalam bidang apapun dan bermanfaat bagi semua aspek kehidupan manusia. Semua ini dalam mempersiapkan kehidupan masa depan yang lebih baik, sebagaimana Allah telah memerintahkan kepada orang yang beriman untuk selalu

bertakwa dan memperhatikan yang diperbuatnya untuk hari esok, karena Allah mengetahui setiap yang dikerjakan oleh Manusia (QS. Al Hasyr [59], 18)

Harapan dari umat muslim dan tokoh-tokoh agama untuk menjadikan umat Islam berilmu salah satunya dengan mendirikan lembaga-lembaga pendidikan Islam sebagai cara yang lebih efektif dan lebih mendalam dibandingkan melalui dakwah yang sudah biasa dilakukan. Oleh karenanya perlu adanya wadah yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang mulia tersebut, karena itu didirikanlah lembaga pendidikan yang lebih terorganisir dan mampu mencakup wilayah keilmuan yang lebih luas dan lebih bermanfaat. Pendirian berbagai lembaga pendidikan Islam ini didasarkan oleh Perkataan (qawl) sayyidina Ali bin Abi Thalib yang menjelaskan bahwa kebenaran yang tidak terorganisasi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi, sehingga sangatlah urgen untuk mendirikan lembaga pendidikan Islam mulai dari tingkat persiapan sekolah (TK) sampai dengan perguruan tinggi, yang bertujuan untuk mendapatkan suatu kebenaran, dalam hal ini ilmu yang bermanfaat.

Menurut Fadjar (Hudijono dan Thayib, 2009) perguruan tinggi Islam bukan sekedar perguruan tinggi yang berlabelkan identitas Islam dan di dalamnya menyajikan studi tentang keislaman tetapi perguruan tinggi tersebut dalam gerak langkah dan “nafasnya” selalu dijiwai oleh roh dan nilai yang terpancar dari ajaran Islam. Secara umum internalisasi nilai-nilai keislaman diwujudkan dalam kurikulum dengan menyediakan mata kuliah pendalaman tentang keislaman yang tidak terdapat di perguruan tinggi lain dan menciptakan atmosfir keislaman dalam lingkungan kampus. Perguruan tinggi yang pertama kali didirikan adalah

Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta pada bulan Juli 1945, setelah itu bermunculanlah berbagai perguruan tinggi Islam dan sampai saat ini sudah berjumlah ratusan perguruan tinggi Islam.

Namun sayangnya, jumlah perguruan tinggi Islam yang semakin banyak tidak selalu disertai dengan kualitas yang baik sehingga kadang ada kesan bahwa kualitas perguruan tinggi Islam masih rendah. Hal ini disampaikan oleh Suyatno, rektor UHAMKA, yang juga menyatakan bahwa seperti mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim, dari segi kuantitas memang besar, tapi dari segi kualitas pada umumnya pendidikan Islam masih tertinggal. Ketertinggalan universitas yang pengelolaannya didasarkan agama Islam adalah karena adanya beberapa hambatan. Hambatan-hambatan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam: (1) Ideologi, politik, tekanan kelompok-kelompok kepentingan, (2) Kondisi Sosio-Ekonomik masyarakat dan animo financial lembaga, (3) Komposisi Status kelembagaan dan diskriminasi kebijakan pemerintah, (4) keadaan potensi intelektual siswa atau mahasiswa, (5) keberadaan motif dakwah pada pendirian lembaga pendidikan Islam. (Qomar, N , 2009)

Di tengah-tengah keprihatinan pengelola dan cendekiawan Islam akibat sebagian besar universitas Islam yang kurang berkualitas, ternyata saat ini ada beberapa perguruan tinggi Islam yang mendapat pengakuan dari badan penilai perguruan tinggi Internasional, yaitu Q Star (*Quarellly Star*) . Q-Star melakukan evaluasi terhadap pencapaian performa perguruan tinggi Indonesia melalui 5 (lima) indikator capaian, seperti: *Graduate Employability, Teaching Quality, Infrastructure, Internasionalisasi, dan Engagement*. Pemingkatan dari Q-Star

tahun 2012 telah mengevaluasi 35 perguruan tinggi di Indonesia, hasil yang diperoleh lebih baik daripada tahun sebelumnya karena ada beberapa universitas yang mendapatkan bintang empat dan bintang tiga, dan terdapat empat perguruan tinggi islam yang mendapat bintang dua dan satu. Bintang yang dicapai oleh suatu perguruan tinggi menunjukkan kualitas, semakin banyak bintang yang dimiliki oleh perguruan tinggi semakin berkualitas perguruan tinggi tersebut karena telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan, rentang bintang adalah satu sampai dengan lima bintang.

Tabel 1.2 Penilaian Q Star terhadap PT Swasta Islam tahun 2012

No	Nama Perguruan Tinggi	Perolehan
1	Universitas Islam Indonesia	Bintang 2
2	Universitas Muhammadiyah Malang	Bintang 2
3	Universitas Muhammadiyah Surakarta	Bintang 1
4	Universitas Ahmad Dahlan	Bintang 1

Universitas dengan rating Bintang Satu menunjukkan bahwa suatu universitas telah membentuk semua komponen kunci yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada mahasiswa dan, dalam banyak kasus, telah mempunyai fondasi yang kuat untuk membangun reputasi domestik yang lebih baik. Sebuah universitas dengan Bintang Satu telah dibentuk dalam dua puluh tahun terakhir dan akan menempati kepemimpinan dengan ambisi untuk berkembang dengan cepat. Universitas dengan predikat Bintang Dua merupakan universitas yang sudah aktif dalam melakukan penelitian dan memiliki reputasi yang baik di dalam negeri. Universitas ini biasanya merupakan bagian

penting dari masyarakat lokal dan telah mulai mempertimbangkan peluang internasional (<http://www.topuniversities.com/qsstar/Indonesia>)

Perolehan ini bermakna bahwa peran perguruan Islam Swasta tidak dapat diabaikan dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia, meskipun dari sekian banyak Perguruan Tinggi Islam Swasta tidak semuanya menunjukkan kualitas yang sama tetapi paling tidak masih ada beberapa yang memperoleh pengakuan dari masyarakat Indonesia. Selain pengakuan dari lembaga penilaian dari luar, sebenarnya ada beberapa indikasi yang juga penting yang menunjukkan bahwa suatu perguruan tinggi memiliki kualitas yang baik, yaitu dari kualitas civitas akademika, terutama dosen sebagai salah satu unsur terpenting dari beberapa unsur yang ada.

Lembaga pendidikan tinggi juga merupakan suatu bentuk organisasi yang pengelolaan sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting bagi perkembangan selanjutnya menghadapi situasi dunia yang semakin kompetitif. Visi dan misi yang disusun diarahkan pada meningkatnya reputasi lembaga pendidikan dengan berbagai macam usaha, sehingga diakui dan dipandang oleh masyarakat sebagai lembaga yang memiliki kredibilitas tinggi dalam menciptakan anggota masyarakat yang mampu menerapkan dan mengembangkan ilmu untuk menyejahterahkan masyarakat. Indonesia membutuhkan lulusan perguruan tinggi yang tangguh dalam hal ilmu, teknologi maupun sisi *soft skill*, dalam hal ini dosen punya peranan penting. Perguruan tinggi memiliki dua macam tenaga kerja yaitu tenaga administrasi dan dosen. Sementara sumber daya yang menjadi ujung

tombak suatu perguruan tinggi adalah dosen karena dosen berhubungan langsung dengan mahasiswa yang hendak menuntut ilmu. Dengan demikian dosen memiliki kontribusi yang sangat besar di dalamnya oleh karena itu harus memiliki kualitas tersendiri dari sisi personalnya. Tugas-tugas besar yang diemban dosen yang meliputi Tridharma perguruan tinggi membutuhkan karakteristik tertentu karena tantangan dalam dunia pendidikan tinggi semakin besar. Peran organisasi memang cukup penting namun lebih penting lagi adalah kualitas tiap individu yang ada di dalamnya.

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/taqwa, akhlaq mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab (Dikti, 2010). Sedangkan dalam pandangan Islam bekerja sebagai dosen atau berkarier adalah manifestasi amal saleh. Apabila kerja itu amal saleh maka kerja adalah ibadah. Apabila kerja itu ibadah maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kerja. Keberadaan seorang manusia ditentukan dengan aktivitas kerja, seperti yang tertuang dalam firman Allah swt yang menegaskan bahwa Allah menciptakan manusia dan jin untuk mengabdikan kepadaNya. Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai

Dosen sebagai salah satu tenaga civitas akademika dalam melakukan bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata (QS Adz-Zariyaat [51] : 56). Dosen diharapkan melaksanakan tugasnya seoptimal mungkin , usaha yang optimal yang sesuai dengan ajaran Islam ditandai dengan : (1) Bekerja dengan niat yang ikhlas, karena Allah swt . Bekerja hanya untuk menegakkan ibadah kepada Allah swt agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan. (2) Berusaha dengan berhias diri dengan akhlak yang mulia, seperti : jujur, amanah, menepati janji, tidak menipu, dll, (3) Bekerja dalam hal yang baik-baik dan usaha yang halal.(4)bekerja dengan menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik hak-hak yang terkait dengan Allah maupun yang terkait dengan hak-hak manusia (5) menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya. (6) tidak memakan harta orang lain (7) menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang merugikan orang lain (8) berpegang teguh pada aturan syariat dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral (9) berusaha bersikap loyal kepada kaum mukmin dan menjadikan ukhuwah di atas kepentingan yang lain (Mansur, 2010). Berdasarkan penjelasan di atas maka diupayakan lembaga pendidikan Islam menciptakan suasana kerja dimana karyawan maupun dosen bisa memenuhi ciri-ciri di atas, misalnya dengan membuat kebijakan memotong penghasilan 2,5% untuk kepentingan masyarakat yang membutuhkan, menghindarkan perbuatan-perbuatan yang tidak jujur dalam melaksanakan tugas, mencegah adanya konflik bisa merugikan lembaga maupun perseorangan, memberikan hak-hak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.

Sedangkan dari sisi akademik , dalam rangka mencapai kualitas pendidikan yang baik dibutuhkan tenaga dosen yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi, yaitu dalam bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan bidang pengabdian pada masyarakat. Penilaian terhadap bidang pendidikan dan pengajaran bisa dilakukan oleh mahasiswa yang merasakan dan menerima perlakuan , sehingga ada evaluasi proses belajar mengajar, evaluasi pembimbingan tugas akhir, dan evaluasi bimbingan akademik. Sedang untuk melihat kualitas dan kuantitas penelitian dan pengabdian masyarakat bisa diketahui dari data dokumentasi universitas.

Penelitian ini akan dilakukan di perguruan tinggi Muhammadiyah , salah satu bentuk amal usaha organisasi Muhammadiyah yang memiliki 172 perguruan tinggi di seluruh Indonesia (www.muhammadiyah.or.id) , dari jumlah tersebut ada dua universitas yang masuk dalam delapan PT negeri dan swasta terbaik nasional yakni Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) (www.Republika.co.id) , oleh karena itu Penelitian ini diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Malang, sebagai salah satu dari 2 universitas terbaik yang telah disebutkan .

Universitas Muhammadiyah Malang dikelola tidak lepas dari prinsip-prinsip dalam Organisasi Muhammadiyah, artinya penyelenggaraannya mengacu pada pedoman – pedoman yang sudah disusun dalam landasan ideologis Muhammadiyah, lebih khusus lagi dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) tentang pengelolaan amal usaha dan pengembangan profesi. Dalam PHIWM yang berkaitan dengan amal usaha disebutkan bahwa

pimpinan amal usaha Muhammadiyah harus bisa menciptakan suasana kehidupan Islam dalam amal usaha yang menjadi tanggung jawabnya, menempatkan karyawan sesuai dengan skill masing-masing. Selain itu dalam pengembangan profesi diharuskan karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap profesinya. Universitas Muhammadiyah Malang memiliki program-program yang mengarah untuk menciptakan suasana yang diharapkan tersebut, diantaranya : (1) Proses rekrutmen dan seleksi, menggunakan beberapa tahapan, selain tes Potensi akademik, bahasa Inggris juga tes tentang Al Islam dan Kemuhammadiyah (2) Kegiatan – kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan agama dan Kemuhammadiyah, berupa pengajian rutin, kegiatan rutin di bulan Ramadhan, pertemuan dan pengarahan dari Badan Pengurus Harian (BPH) PP Muhammadiyah (3) Kebijakan-kebijakan yang menunjang terlaksananya praktek Al Islam dan Kemuhammadiyah, yaitu : peraturan bagi karyawan dan dosen untuk menggunakan busana Muslim di kampus, pengaturan jam kuliah sehingga tidak mengganggu jadwal sholat wajib, larangan merokok di area kampus, mewajibkan mahasiswa berbusana muslim di Bulan Ramadhan dan waktu Ujian Semester, menganjurkan dosen mengawali proses belajar dengan mengucapkan salam dan doa, dalam setiap surat tugas selalu ditekankan supaya melaksanakan dengan penuh amanah dan tanggungjawab, dsb..

Perjalanan Universitas Muhammadiyah Malang yang cukup panjang (51 tahun), serta pengelolaan universitas yang dilandaskan pada nilai keislaman dan kemuhammadiyah telah membawa hasil yang menggembirakan dan menjadi

salah satu universitas pembina di lingkungan Universitas Muhammadiyah dan telah meraih prestasi serta mendapatkan apresiasi dari berbagai pihak.

Adapun penghargaan yang telah diperoleh , seperti tertera di bawah ini :

Tabel 1.3 Daftar penghargaan dan Ranking yang dicapai Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2008-2013

No.	Penghargaan	Rangking	Tahun
1.	Anugerah AKU KARTIKA (Kampus Terunggul Se-Jawa Timur (2008-2011)	1	2008 , 2009, 2010, 2011
2.	QS Star Internasional	Star 2	2010 , 2011,2012
3.	Adi Upaya Puritama Kelas II (Rusunawa)	2	2010
5.	50 The Promising University Indonesia (DIKTI)	-	2008, 2009
6.	Peringkat PTN/ PTS menurut Asia Globe Magazine	11	2008
7.	Energy ASEAN Awards	Runner Up	2009
8.	Penghargaan sebagai Host Peace Corps USA		2010, 2011
9.	PTS Terbaik se-Indonesia dalam Perolehan Jumlah Penelitian Dosen dan Mahasiswa	Terbaik	2010
10	Akreditasi Institusi	B A	2008 2013

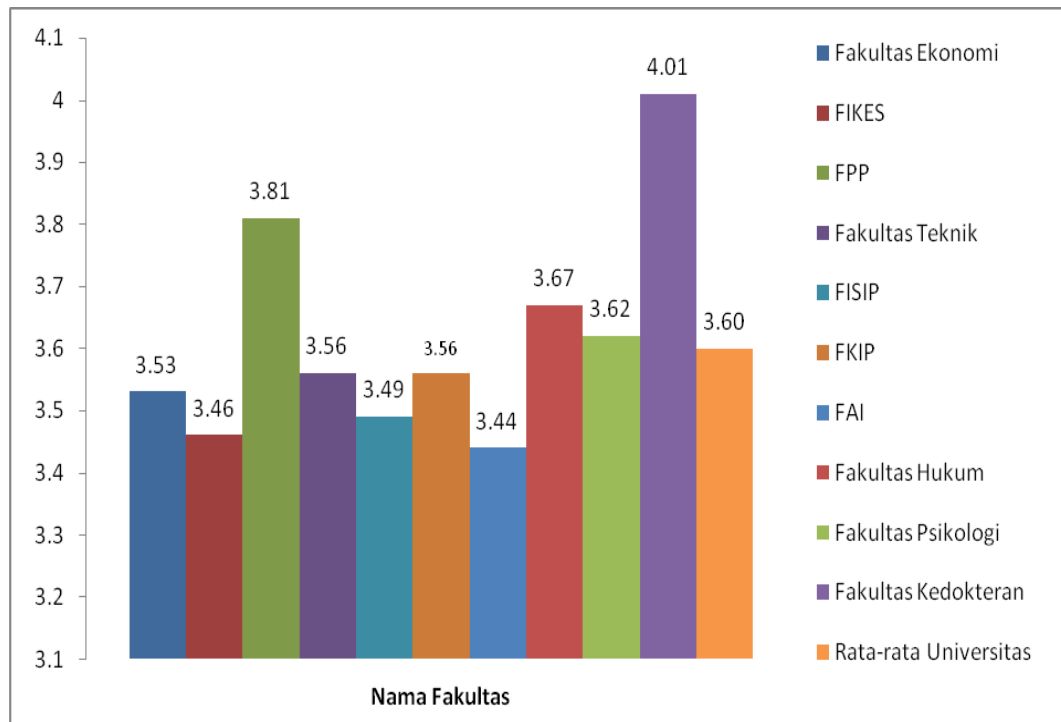
Pelaksanaan tri darma perguruan tinggi bisa mewakili gambaran tentang kinerja dosen , Dalam bidang pendidikan dan pengajaran, salah satu tugas dosen adalah mengajarkan dan mentransfer ilmu kepada mahasiswa yang dibinanya. Sehubungan dengan kewajiban dosen yang disebutkan di atas, dokumen mencatat bahwa kehadiran dosen Universitas Muhammadiyah Malang dalam mengajar mencapai 94% pada tahun ajaran 2009/2010, dan tahun ajaran 2010 – 2011 mencapai 96 % hasil ini diperoleh dari proses monitoring yang dilakukan oleh Badan Kendali Mutu Akademik (BKMA) melalui proses pemantauan proses

belajar mengajar . Selain itu kinerja juga dapat dilihat dari hasil angket PBM (proses belajar mengajar) yang diisi oleh mahasiswa di setiap akhir semester. Adapun kategori penilaian adalah sebagai berikut

Tabel 1.4 Rentangan Penilaian Kinerja Dosen Rentangan Penilaian Kinerja Dosen

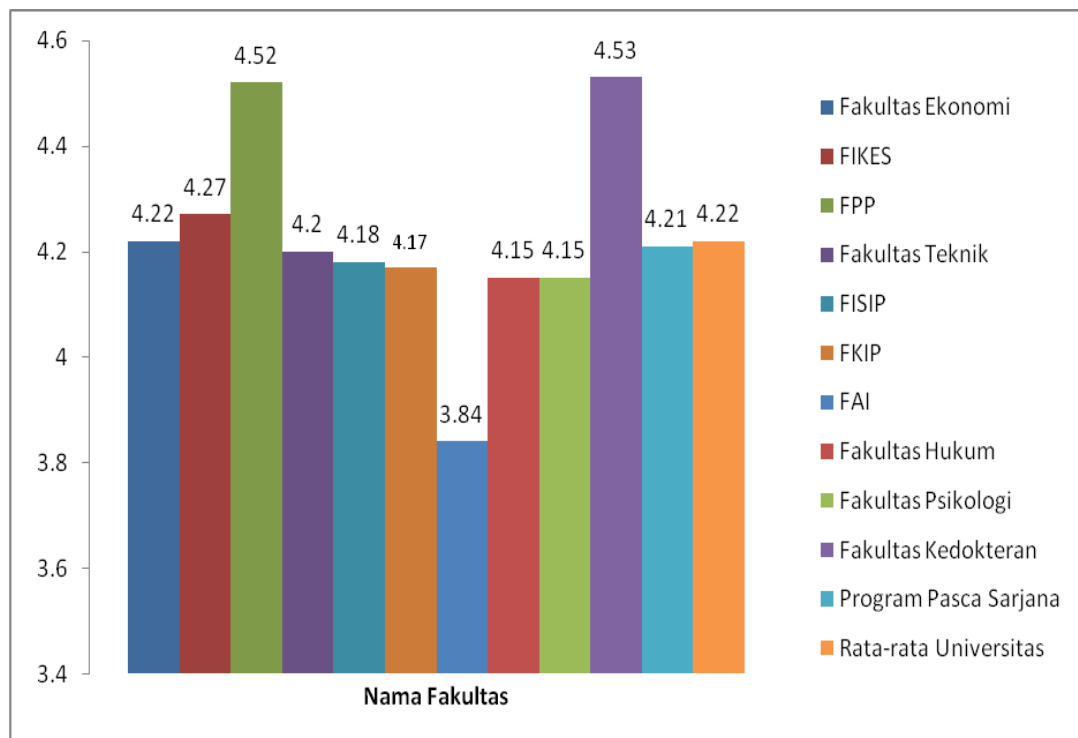
No	Rentang skor	Kategori kinerja
1	4.20 – 5.00	Baik sekali
2	3.40 – < 4.20	Baik
3	2.60 – < 3.40	Cukup
4	1.80 - < 2.60	Kurang
5	0.00 - < 1.80	Kurang sekali

Nilai rata-rata dari seluruh fakultas yang berjumlah 10 menunjukkan angka 3. 60 sehingga dapat dikatakan secara kualitas termasuk dalam kategori baik, secara detil data tergambar dalam grafik di bawah ini (arsip BKMA-UMM , 2010/2011) .



Gambar 1.1 Rekapitulasi Kinerja Proses Belajar Mengajar Universitas Muhammadiyah Malang Tahun Akademik 2010-2011

Kinerja proses belajar mengajar diperoleh dari penilaian mahasiswa terhadap dosen yang mengajar pada setiap semester dengan menggunakan angket yang disediakan oleh Badan Kendali Mutu Akademik Universitas. Data yang lain tentang kualitas pembimbingan tugas akhir dari dosen yang diperoleh dari mahasiswa yang sudah menyelesaikan tugas akhir, menunjukkan score 4.20 yang berarti termasuk kategori sangat baik (arsip BKMA- UMM, 2010/2011).



Gambar 1.2 Rekapitulasi Kinerja Pembimbingan Tugas Akhir Universitas Muhammadiyah Malang Semester Ganjil Tahun Akademik 2010-2011

Selanjutnya dari data tentang kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat pada tahun 2007 – 2012, Adapun gambaran secara detil dapat dilihat di tabel di bawah ini

Tabel 1.5 Jumlah Judul Penelitian Sumber dana internal dan eksternal tahun 2007- 2012 di UMM

No	Tahun ajaran	Penelitian Internal sumber dana DPP- UMM	Penelitian Eksternal Sumber dana DIKTI-Depdiknas
1	2006/2007	122	123
2	2007/2008	120	80
3	2008/2009	158	93
4	2009/2010	134	61
5	2010/2011	111	42
6	2011/2012	141	21
		786	124

(Sumber DP2M – UMM)

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dosen UMM pada kisaran tahun 2007 – 2011 tergambar dalam table di bawah ini.

Tabel 1.6 Jumlah Pengabdian masyarakat dengan Sumber dana internal dan eksternal

No	Tahun ajaran	sumber dana DPP-UMM	Sumber dana eksternal
1	2007	53	6
2	2008	81	7
3	2009	112	12
4	2010	78	11
5	2011	75	10
		379	46

(Sumber DP2M – UMM)

Dari pemaparan fakta tentang kinerja Universitas Muhammadiyah Malang secara keseluruhan maupun gambaran tentang kinerja dosen, secara umum dapat dijelaskan bahwa kinerja dosen yang terkait dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, perlu di ditingkatkan terus menerus. Dosen di Universitas Muhammadiyah Malang masih harus meningkatkan diri terutama dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat, dari data ditemukan selama 5 tahun mulai dari tahun 2007 sampai 2012, rata-rata jumlah penelitian dengan menggunakan dana internal maupun eksternal masih sekitar 35 % dan pengabdian masyarakat sekitar 19,67 %. Selain itu ditemukan data bahwa ke dua kegiatan tersebut ternyata didominasi oleh fakultas-fakultas tertentu yaitu fakultas Pertanian Peternakan , FKIP , dan FISIP sementara terdapat pula fakultas yang kurang giat melakukannya seperti Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Fakultas Psikologi. Jumlah rata-rata penelitian di atas belum dapat mencerminkan jumlah dosen yang meneliti karena terdapat dosen-dosen tertentu yang cukup aktif meneliti sehingga dalam kurun waktu 5 tahun dosen tersebut melakukan penelitian beberapa kali. Kenyataan ini menunjukkan bahwa dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat , sejumlah dosen masih belum memenuhi harapan dari universitas yang berarti masih ada permasalahan yang perlu diselesaikan.

Gambaran tentang kinerja dosen yang terdiri dari bidang pendidikan pengajaran, bidang penelitian dan bidang pengabdian masyarakat di atas secara umum memperlihatkan adanya penilaian yang cukup baik dalam proses belajar mengajar dari sudut pandang mahasiswa, begitu pula dengan penilaian terhadap

pembimbingan tugas akhir dinilai sudah bagus. Namun dalam bidang penelitian terlihat bahwa belum semua dosen melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, dan terdapat dosen dari fakultas tertentu yang aktif dan yang tidak. Permasalahan ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dosen tersebut, terutama faktor dari internal dosen.

Secara umum kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Wirawan, 2009) (a) Faktor internal pegawai yaitu faktor dalam diri yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan antara lain bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja (b) Faktor lingkungan internal organisasi, merupakan dukungan dari organisasi, antara lain penggunaan teknologi, sistem kompensasi, iklim kerja organisasi (c) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini lebih memfokuskan pada faktor internal dari karyawan, karena sebaik apapun faktor eksternal tidak akan punya arti apabila kualitas personal dari tiap individu tidak mendukung.

Pada lembaga pendidikan Islam, kinerja dosen tidak terlepas dari peran organisasi dalam menciptakan iklim yang mendukung tercapainya kinerja yang baik dan berkualitas. Kebijakan manajemen serta kepemimpinan yang didasarkan pada Islam yang dipadu dengan manajemen modern menjadi syarat dalam

mengantarkan lembaga untuk menjadi lembaga pendidikan yang mendukung sumber daya manusia melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dalam situasi kerja ataupun iklim organisasi yang bagus dapat memudahkan dosen untuk mengerahkan segala usahanya dalam menjalankan tri dharma perguruan tinggi, fasilitas yang memadai berupa sarana dan prasarana , pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri, pemberian kesejahteraan secara materiil maupun spirituil menjadi kunci agar dosen bisa berupaya secara optimal. Ketika secara relatif semua ini terpenuhi, maka faktor yang terpenting adalah faktor individual masing-masing dosen atau dikatakan di atas sebagai faktor internal. Islam sudah mengajarkan bahwa setiap upaya yang ditujukan untuk kebaikan hendaklah dilakukan dengan sebaik mungkin, seperti yang tertuang dalam surat Al-An'am [6]: 135 telah menjelaskan bahwa dalam bekerja “ hendaklah manusia berbuat sepenuh kemampuannya . sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”. Dengan menggunakan segenap kemampuan ketika bekerja maka hasil yang dicapainya akan baik dan akan mendapatkan keberuntungan.

Motivasi berprestasi yang merupakan variabel internal yang secara teori maupun empiris telah terbukti mempengaruhi kinerja . Bukti empiris yang menyatakan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dijelaskan berikut ini : Edriati (2009) yang melakukan penelitian pada kepala sekolah memperoleh hasil bahwa ada korelasi yang kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja ($r = 0.703$), dengan koefisien determinasi sebesar 49.5 %. Selanjutnya Haryono

(2007) menemukan hasil adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pada tenaga administrasi . Sementara itu Wright, dkk (1993) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap job performance , namun perlu diantarai oleh kemampuan kognitif. Sedangkan Saodah (2010) membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi berprestasi mempunyai korelasi dengan kinerja dosen . Hal ini juga didukung oleh penelitian-penelitian meta analisis yang dirangkum oleh Colquitt, LePine dan Wesson (2011) ditemukan bahwa yang secara kuat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dengan ditemukannya korelasi sekitar 0,5.

Pada penelitian ini Motivasi berprestasi diasumsikan memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja dosen, tapi diantarai oleh komitmen profesi dan kompetensi. Hal ini didasarkan pada penelitian bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap komitmen profesi, seperti yang ditemukan dalam penelitian Siburian, T.A. (2013) Ada Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi pada guru sekolah tinggi , dan juga didukung oleh penelitian Riasnugrahani, M (2009) yang menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang positif motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif , komitmen kontinuans dan komitmen normatif pada okupasi.

Survey pendahuluan telah dilakukan oleh Hasanati (2012) dengan tujuan mengetahui tingkat motivasi berprestasi dosen dengan indikator dari Spence dan Helmreich (1983) yaitu ; pertama, orientasi kerja yang mencerminkan dimensi usaha , keinginan untuk bekerja keras dan melakukan suatu pekerjaan yang bagus dari apa yang dilakukan ; kedua, *factor mastery* (penguasaan) yang

merefleksikan pilihan yang sulit, tugas yang menantang dan menentukan standar internal tentang kinerja yang sempurna; ketiga, *factor competitiveness* (daya saing) yang menggambarkan kesenangan dalam kompetisi interpersonal dan keinginan untuk menang dan lebih baik daripada yang lain. Hasil yang diperoleh memberikan gambaran bahwa motivasi berprestasi dosen UMM cenderung tinggi dan bisa diprediksikan akan mempengaruhi kinerja dosen.

Data pendukung yang lain, terdapat dosen yang telah menunjukkan prestasi baik dalam tingkat regional maupun nasional. Prestasi tersebut di antaranya adalah dosen berprestasi tingkat regional dan nasional, ketua program berprestasi, pemenang berbagai lomba karya ilmiah dan sastra tingkat nasional dan pengiriman dosen ke luar negeri dalam rangka mengikuti program Erasmus mundus, dan beberapa dosen juga telah memperoleh HAKI atas karya yang dibuatnya, dan sebagainya. Pencapaian yang demikian menunjukkan adanya suatu semangat dalam bekerja dan berkarya, Para dosen tersebut tidak lagi menggunakan standar pelaksanaan kinerja yang minimal, namun sudah menuju ke arah yang lebih tinggi. Tidak cukup dengan hanya mengajar, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat yang mejadi kewajibannya, tetapi sudah melebihi harapan itu . Dalam kajian psikologi , ada aspek psikologis yang mempengaruhinya yaitu adanya dorongan berprestasi yang tinggi pada dosen-dosen tersebut.

Faktor internal yang bukan merupakan bawaan tapi bisa dipelajari adalah ketrampilan (skill) atau lebih luas dikatakan sebagai kompetensi. Menurut McClelland, Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki

seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi mempunyai hubungan kausal yang erat dengan kinerja artinya kompetensi sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja seseorang. Demikian pula kompetensi yang dimiliki dosen akan mempengaruhi bagaimana dosen tersebut melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sebagai wujud dari kinerja tenaga akademik di universitas. Pentingnya kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas kewajiban sudah dijelaskan dalam Hadist Nabi Imam Al-Bukhari menyatakan bahwa apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. Selanjutnya cara meletakkan amanah menurut Rasulullah adalah dengan menyerahkan suatu perkara kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya. Hadis ini menghubungkan antara amanah dengan keahlian, mengedepankan pertimbangan profesional dalam menentukan pegawai yang diamanati suatu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dikuatkan dengan penelitian Siwantara (2009) yang menemukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik di Bali, kemudian Pramudyo (2010) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen negeri yang dipekerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta, sedangkan Setiawati (2009) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen FPTK UPI sebesar 8.968.

Kompetensi yang diperlukan oleh dosen dalam melakukan proses pengajaran dan pendidikan terdiri dari tujuh macam (Centrum voor Nascholing

Amsterdam, 2010) yaitu : (1) Kompetensi antar pribadi, (2) Kompetensi pedagogik, (3) Kompetensi bidang khusus dan pengajaran, (4) Kompetensi organisasi , kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran dalam kelas, (5) Kompetensi dalam bekerja sama dengan kolega organisasi internal, (6) Kompetensi untuk bekerja sama dengan organisasi eksternal, (7) Kompetensi dalam melakukan refleksi, riset dan pengembangan pribadi

Tingkat kompetensi dosen Universitas muhammadiyah Malang , setelah diukur berdasarkan tujuh macam kompetensi diatas maka ditemukan adanya kecenderungan mereka memiliki kompetensi yang tinggi (Hasanati, 2012). Kondisi ini tidak lepas dari program universitas yang secara rutin melakukan pelatihan bagi dosen dalam meningkatkan kompetensinya, semacam pekerti bagi dosen muda dan AA (Applied Approach) bagi dosen senior yang bertujuan meningkatkan skill atau kompetensi dosen dalam kegiatan proses belajar

Dalam penelitian ini, kompetensi disejajarkan dengan komitmen profesi yaitu sebagai mediator antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen. Dengan demikian ada asumsi bahwa motivasi berprestasi berperan untuk meningkatkan kompetensi pada dosen dan selanjutnya kompetensi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dosen . Dasar yang digunakan untuk membuat asumsi ini adalah adanya temuan dari Shamsudin, M. And Chuttipattana (2012) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi manajerial.

Menurut Rummel (dalam Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003) salah satu karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap . Sikap dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak dengan cara-cara tertentu dan tidak bertindak dengan cara yang lain (Chaiken & Stangor , 1987 ; Miner, 1992). Sikap diartikan sebagai tingkat perasaan positif terhadap sesuatu objek sikap, salah satu diantaranya adalah pekerjaan. Apabila seseorang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan maka akan mempengaruhi bagaimana tindakannya dalam bekerja. Namun demikian dalam teori pembentukan perilaku, sikap akan diikuti oleh intensi yang memiliki pengaruh lebih langsung terhadap perilaku , seperti yang dikatakan oleh Ajzen (2002) bahwa intensi atau keinginan Perilaku merupakan indikasi kesiapan individu untuk melakukan perilaku tertentu yang diasumsikan menjadi anteseden langsung perilaku . Salah satu bentuk intensi yang mengarah pada pekerjaan adalah komitmen profesi, suatu bagian dari komitmen kerja.

Komitmen terhadap profesi telah menarik perhatian para peneliti , diantaranya adalah Gendron, Suddaby, Qu (2009) pada tenaga akuntan. Kemudian Chair, Pasewark, Bagley (2010) dengan subjek penelitian auditor serta Khanifar, Jandaghi, Shojaie yang meneliti karyawan dan manager bank.

Pentingnya komitmen profesi dalam meningkatkan kinerja adalah bagian dari ajaran Islam yang menganjurkan manusia untuk berbuat lurus dalam melaksanakan suatu kebaikan yang relevan dengan QS Fushshilat [41]: 6 yang menyatakan bahwa Rasulullah memerintahkan manusia untuk tetap pada jalan yang lurus dan selalu memohon ampun kepada Allah . Dalam ayat ini tersirat

bahwa apabila manusia sudah menetapkan suatu tujuan, dalam hal ini menjadi dosen, maka diperintahkan untuk tetap lurus , tetap menjalankan kewajibannya dalam profesinya dengan sebaik-baiknya.

Sementara itu, Kementrian pendidikan Nasional dalam peraturan pemerintah no. 42 tahun 2007 memberlakukan program sertifikasi dosen , dengan tujuan Menilai profesionalisme dosen, guna meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalisme dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat. Selain untuk pengakuan keprofesionalisannya, juga dimaksudkan untuk melindungi profesi dosen dan penjaminan kesejahteraan. Dengan dicanangkannya program tersebut dosen diharapkan meningkatkan kualitas kinerjanya dengan lebih baik lagi melaksanakan kewajiban sesuai dengan profesi dosen yaitu melaksanakan proses pembelajaran dan pendidikan , penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan kata lain dosen harus lebih banyak menyediakan waktu untuk melaksanakan ke tiga kegiatan tersebut dibanding kegiatan di luar itu,atau juga dapat dikatakan dosen seharusnya memiliki komitmen profesi yang tinggi.

Tugas-tugas yang harus dilaksanakan dosen seperti yang tercantum dalam Tri darma perguruan tinggi adalah dalam bidang pengajaran dan pendidikan, bidang penelitian dan bidang pengabdian masyarakat. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut dosen memiliki alasan yang berbeda , dari data lapangan yang diperoleh melalui wawancara 15 dosen (2011), alasan tersebut adalah karena memang wajib melakukannya , untuk mempertajam bidang ilmu, mendukung akreditasi program studi, untuk pengembangan ilmu, membantu

mengatasi permasalahan di masyarakat dan juga untuk menambah pendapatan. Jika dicermati alasan-alasan tersebut merupakan wujud komitmen mereka terhadap profesi mereka sebagai dosen, sebagaimana yang dijelaskan oleh Meyer bahwa komitmen terhadap profesi bisa berbentuk komitmen afektif terhadap organisasi, komitmen kontinuans terhadap profesi dan komitmen normative terhadap profesi .

Porter menambahkan bahwa tingginya komitmen terhadap profesi akan meningkatkan kinerja seseorang , hal ini dibuktikan oleh Huang yang melakukan penelitian pada eksekutif di rumah sakit swasta di Tainan (dalam Chang dan Wan, 2012) bahwa komitmen pada profesi berkorelasi positif dengan *job performance* , dan juga penelitian dari MCElroy, Morrow dan Power yang personel di industri asuransi(dalam Chang dan Wan , 2012) menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara komitmen profesi dengan *job performance*. Sedangkan dari penelitian Hasanati (2011) didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan usia, masa kerja dan komitmen profesi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Di samping itu tidak ada korelasi antara komitmen profesional afektif dengan kinerja dosen , hasil lain menunjukkan ada korelasi negatif antara komitmen kontinuans pada profesi dengan kinerja dosen dan ada korelasi negatif antara komitmen normatif paada profesi dengan kinerja dosen di bidang pengajaran (proses belajar mengajar) . Kebutuhan untuk menjelaskan keterkaitan antara komitmen profesi dengan kinerja sangat penting, karena masih belum banyak yang melakukan penelitian tentang variabel tersebut, terutama di dunia pendidikan.

Studi yang dilakukan ini mengasumsikan bahwa faktor internal lebih mempengaruhi kinerja dosen dengan alasan bahwa manajemen perguruan tinggi yang diterapkan telah cukup baik, keadaan ini dibuktikan dengan adanya penghargaan AKU KARTIKA yang telah diterima oleh UMM , meliputi tata kelola dalam mengatur administrasi akademik sudah tertata tercermin dari pemanfaatan IT dalam proses perencanaan kuliah setiap awal semester dan melihat evaluasi hasil belajar setiap akhir semester melalui online . Ke dua dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat, menunjukkan adanya dengan angka partisipasi yang tinggi dalam penerimaan dana penelitian dan pengabdian dari dikti . Kondisi yang demikian tidak lepas dari peran Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (DP2M) UMM yang sangat besar dalam menciptakan iklim meneliti dengan dilakukannya berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan aktivitas penelitian dan pengabdian masyarakat. Contoh kegiatan yang sudah dilakukan adalah menciptakan suatu system yang memanfaatkan IT dalam rangka mewadahi dan mempermudah kegiatan penelitian melalui *RIReS (Research interactive - review System)*. Dengan RIReS para calon peneliti bisa memasukkan proporsal penelitian secara online, setelah itu proporsal direview secara online dan memperbaikinya secara online pula. Selain itu, DP2M setiap semester mengadakan workshop bagi dosen yang akan mengajukan penelitian dan pengabdian masyarakat , terutama dengan dana eksternal yang tujuannya adalah memberikan refreasing metodologi dan mendiskusikan tentang tema-tema yang akan diteliti sehingga proporsal yang diajukan lebih baik. Ke tiga adalah ke unggulan di bidang kemahasiswaan , telah banyak prestasi yang dicapai

oleh mahasiswa baik di tingkat nasional maupun regional , misalnya diperolehnya juara dalam lomba rancang jembatan dan robot. Kondisi eksternal yang dijelaskan di atas menjadikan pertimbangan bahwa situasi atau iklim organisasi yang baik telah diciptakan oleh Universitas Muhammadiyah Malang

Data lain yang memperkuat bahwa di universitas Muhammadiyah Malang telah memiliki iklim yang cukup baik yang mendukung tercapainya kinerja dosen adalah hasil penelitian tentang tingkat kepuasan kerja dosen (Tim BPSDM, 2012) menunjukkan bahwa terdapat 50% dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi, 47,3 % memiliki tingkat kepuasan sedang dan 2,7 % yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Aspek kepuasan kerja yang dijadikan indikator adalah : Pengalaman kerja sehari-hari, Dukungan karir , Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja , Pengelolaan SDM , Kesempatan Studi Lanjut , Karir. Di antara ke delapan aspek yang tinggi tingkat kepuasannya adalah aspek kepemimpinan yaitu dengan 137 orang atau 91, 3% subjek memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sebanyak 11 orang atau 7, 3% subjek memiliki tingkat kepuasan yang sedang dan hanya 2 orang atau 1, 3% memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Sementara yang menunjukkan tingkat kepuasan trendah adalah aspek lingkungan kerja yaitu 58 orang atau 38, 7% subjek memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sebanyak 82 orang atau 54, 7% subjek memiliki tingkat kepuasan yang sedang dan sebanyak 10 orang atau 6, 7% memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Hasil penelitian ini sedikit banyak memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja dosen terhadap delapan aspek yang diukur cukup tinggi.

Tabel 1.7 Deskripsi kepuasan kerja dosen

No.	Aspek	Tingkat Kepuasan Kerja						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah		F	P
		F	P	F	P	F	P	F	P
1.	Pengalaman kerja sehari-hari	118	78, 7%	29	19, 3%	3	2%	150	100%
2.	Dukungan karir	92	61, 3%	54	36%	4	2, 7%	150	100%
3.	Kepemimpinan	137	91, 3%	11	7, 3%	2	1, 3%	150	100%
4.	Komunikasi	123	82%	25	16, 7%	2	1, 3%	150	100%
5.	Lingkungan Kerja	58	38, 7%	82	54, 7%	10	6, 7%	150	100%
6.	Pengelolaan SDM	111	74%	37	24, 7%	2	1, 3%	150	100%
7.	Kesempatan Studi Lanjut	135	90%	14	9, 3%	7	0, 7%	150	100%
8.	Karir	90	60%	52	34, 7%	8	5, 3%	150	100%

Diambil dari Laporan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan

(BPSDM, 2012)

Rumus performance yang dikenal selama ini adalah performance merupakan fungsi motivasi dan ability [$P = f (M \times A)$]. Namun dengan perkembangan ilmu melalui berbagai riset, ditemukan adanya faktor-faktor lain mempengaruhi performance seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa *performance* juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi , kompetensi serta komitmen profesi. Penelitian yang menguji model kinerja dosen telah diteliti oleh Martadiredja (2010) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja dosen Dpk (diperbantukan) pada PTS (Perguruan Tinggi Swasta)Kopertis Wilayah IV. Selain itu Nuraeni (2011) juga menguji model kinerja dosen dengan melibatkan motivasi, kompetensi dan

komitmen dan hasil yang diperoleh adalah Motivasi, kompetensi dan komitmen mempunyai hubungan yang berarti terhadap kinerja pada dosen PTS kopertis II Palembang.

Uji model tentang kinerja dosen yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu lebih menjelaskan dalam tinjauan psikologi dan menggunakan teori yang berbeda pada variabel motivasi , kompetensi dan komitmen. Pada peneliti lain penekanan motivasi lebih luas yaitu menggunakan teori Mc Clelland dengan tiga motif yaitu motif afiliasi, motif berprestasi dan motif social sedang dalam penelitian ini menggunakan teori motif berprestasi dari Hubert Hermans ,sementara variabel komitmen dalam penelitian sebelumnya adalah komitmen terhadap organisasi dan dalam penelitian ini adalah komitmen pada profesi dosen. Dalam variabel kompetensi penelitian sebelumnya menggunakan kompetensi dosen yang tercantum dalam UU dosen dan guru sementara dalam penelitian ini menggunakan teori dari Robin dan Tri Dharma PT yang menurut peneliti lebih detail dan jelas.

Berdasarkan data empiris yang ditemukan di lapangan maupun dalam penelitian sebelumnya tentang kinerja dosen, motivasi berprestasi, kompetensi dan komitmen profesi pada dosen maka penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dan komitmen profesi serta dampaknya pada kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang“

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen pada profesi dosen Universitas Muhammadiyah Malang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dosen Universitas Muhammadiyah Malang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen pada profesi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang?
6. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dan komitmen profesi pada dosen serta dampaknya pada kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen pada profesi dosen Universitas Muhammadiyah Malang
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dosen Universitas Muhammadiyah Malang

3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang
5. Pengaruh komitmen pada profesi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang
6. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dosen dan komitmen profesi dan dampaknya terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang

1.4 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini pada akhirnya adalah untuk mencari model pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dan komitmen pada profesi serta dampaknya pada kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang

1.5 Manfaat penelitian

1. Memberikan Kajian komprehensif tentang pengaruh motivasi berprestasi kompetensi , komitmen profesi terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang
2. Hasil penelitian menjadi rujukan lembaga pendidikan dalam merencanakan dan mengelola sumber daya manusia sehingga tujuan bisa dicapai secara optimal, melalui :

- a. Memberikan masukan dalam rangka menentukan persyaratan untuk kepentingan seleksi dosen pada masa yang akan datang
- b. Memberikan pertimbangan dalam membina dosen yang mengalami masalah dalam kinerja

1.6 Originalitas

Penelitian Kinerja dosen sebagai objek penelitian belum banyak diteliti dalam bidang psikologi Industri dan organisasi, karena sampai saat ini lebih banyak mengkaji penelitian kinerja di bidang industri bisnis yang mengutamakan profit.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi dan komitmen profesi terhadap kinerja dosen . Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah :

1. Penelitian ini diterapkan di perguruan tinggi swasta Islam yaitu Universitas Muhammadiyah Malang , sehingga penelaahan teori dilakukan berdasarkan kajian Islam dalam pandangan Muhammadiyah
2. Variabel komitmen profesi mendasarkan pada teori Allen Meyer yang dikembangkan oleh Smith dan Hall (2008) , sementara penelitian sebelumnya lebih menekankan komitmen pada organisasi
3. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen dengan menggunakan komitmen profesi dan kompetensi sebagai variabel mediator.

Berdasar pada penjelasan di atas maka letak originalitas dari penelitian ini adalah , Bahwa belum pernah ada penelitian tentang kinerja dosen dengan melibatkan variabel motivasi berprestasi, kompetensi dan komitmen profesi (komitmen profesi dan kompetensi sebagai variabel mediator) berdasarkan kajian Islam dalam pandangan Muhammadiyah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja dosen

Permasalahan kinerja individu merupakan tema penting dalam kajian psikologi Industri dan organisasi, oleh karena pada intinya tujuan didirikannya suatu organisasi dalam bentuk apapun adalah pencapaian produktivitas dan kinerja para anggota organisasi atau industri. Seperti yang dikemukakan oleh Sonnetag. S & Frese M (2002), relevansi dari performans individu dengan organisasi yaitu organisasi membutuhkan individu yang memiliki performans atau kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan mereka, untuk menghasilkan produk dan memberikan pelayanan terkait dengan spesialisasi mereka dan akhirnya meraih keuntungan yang kompetitif. Lebih dijelaskan lagi individu dengan kinerja yang tinggi merupakan harapan dan keinginan dari organisasi dan perusahaan manapun karena dengan kualitas anggota atau karyawan yang demikian berarti semakin mudah dalam mencapai visi dan misi yang mereka tentukan di samping juga akan meningkatkan kredibilitas perusahaan atau organisasi, dan akan terjadi sebaliknya apabila mereka memiliki sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja yang rendah. Bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga menampilkan kinerja yang bagus juga di anjurkan dalam Islam, seperti yang diriwayatkan dalam Hadist riwayat Muslim yang menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah sangat

senang apabila seseorang mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan tekun dan sangat bersungguh-sungguh. Dengan ajaran ini tentu sangatlah relevan apabila setiap orang muslim yang bekerja di instansi ataupun perusahaan bisa memberikan kontribusi yang signifikan dalam perkembangan dan kemajuan tempat dia bekerja.

Kinerja juga merupakan hal yang penting bagi individu, dengan menyelesaikan tugas-tugasnya dan menunjukkan kinerja yang tinggi, individu bisa mendapatkan kepuasan, dengan merasakan unggul atau menguasai suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan kebanggaan diri. Selain itu dengan kinerja yang tinggi seseorang bisa lebih mudah dipromosikan dalam organisasinya dan secara umum lebih baik dalam memperoleh kesempatan berkarir yang lebih tinggi daripada orang-orang dengan kinerja yang rendah (VanScotter, Mortowidlo & Cross, 2000). Dari sudut pandang agama bekerja tidak hanya berimbas pada kehidupan duniawi semata, karena bekerja merupakan salah satu bentuk amal soleh yang dikerjakan manusia dalam hubungannya dengan kewajiban beribadah kepada Allah swt. Bekerja bisa menjadi amal saleh yang bernilai ibadah sehingga ia akan menjadi bekal dan teman yang selalu menemaninya sampai ke alam barzah dan menghadap Allah swt (Al Kahfi [18] :110) “Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya; maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya. Selain itu menurut Hadits Riwayat Ahmad & Ibnu Asakir dijelaskan bahwa seseorang yang pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah”. Perspektif Islam, memandang

manfaat bekerja lebih jauh lagi, sehingga setiap orang yang mampu mencapai prestasi tinggi karena hasil kerja kerasnya akan mendapatkan keuntungan ganda yaitu keuntungan dalam kehidupan dunia khususnya dalam pekerjaan dan kehidupan di akherat nanti.

Keuntungan dan manfaat dari Sumber Daya manusia dengan kinerja yang bagus atau tinggi bisa dirasakan oleh dua pihak, pihak pertama adalah organisasi atau perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan akhirnya yang bisa berupa produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja organisasi atau perusahaan, kualitas pelayanan yang prima yang dirasakan oleh konsumennya, bahkan memperoleh kepercayaan dari masyarakat pengguna. Pihak kedua, dari sudut individu atau karyawan, mereka bisa menemukan kepuasan diri, bisa mengembangkan diri dan juga mampu merintis dan menapaki karir secara lebih mudah dan cepat. Selain itu, dipandang dari sudut pandang agama seseorang yang mau bekerja keras sehingga menunjukkan kinerja yang tinggi akan mendapatkan pahala dan dijanjikan padanya ampunan atas dosa-dosanya.

Adapun konsep dari kinerja sendiri terus berkembang, dari pemahaman yang sederhana dan meningkat menjadi semakin kompleks. Seperti yang dikatakan oleh Campbell (dalam Sonnetag dan Frese, 2002), bahwa Kinerja individu (*Individual performance*) merupakan konsep inti di dalam psikologi kerja dan organisasi, selama lebih kurang 15 tahun, para peneliti membuat banyak kemajuan dalam mengklarifikasi dan memperluas konsep performans.

1) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga dengan *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Oxford dictionary, kinerja (*performance*) merupakan suatu proses tindakan atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Banyak para ahli dalam psikologi industri dan organisasi mencoba mendefinisikan istilah kinerja atau *job performance* antara lain *Job performance* secara formal dapat didefinisikan sebagai nilai dari rangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi positif atau negatif kepada pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Colquitt & Lepine & Wesson, 2011). Kinerja diartikan sebagai segala sesuatu yang teramati yang dilakukan orang yang relevan dengan tujuan organisasi (Campbell dalam Cascio, 1998). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Bernardin dan Russel (2002) memberikan pengertian prestasi atau kinerja sebagai hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Sesuatu yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan akan memiliki nilai yang lebih baik apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan sesuai dengan ajaran dalam Islam, disebutkan oleh Mansur (2011) dan Marzuki (2008) ada empat sifat akhlaq rasulullah yang perlu diteladani dalam setiap langkah dalam kehidupan sehari-hari sekaligus membangun profesionalisme dalam kerja, yaitu : (1) sifat

kejujuran (shiddiq), Nabi dan rasul selalu jujur dalam perkataan dan perilakunya dan mustahil akan berbuat yang sebaliknya, yakni berdusta, munafik. (2) Sifat tanggung jawab (amanah), yang berarti dapat dipercaya dalam kata dan perbuatannya. Nabi dan rasul selalu amanah dalam segala tindakannya, seperti menghakimi, memutuskan perkara, menerima dan menyampaikan wahyu, serta mustahil akan berperilaku yang sebaliknya. (3) Sifat komunikatif (Tabligh), yang berarti menyampaikan. Nabi dan rasul selalu menyampaikan apa saja yang diterimanya dari Allah (wahyu) kepada umat manusia dan mustahil nabi dan rasul menyembunyikan wahyu yang diterimanya. (4) cerdas (Fathonah), Semua nabi dan rasul cerdas dan selalu mampu berfikir jernih sehingga dapat mengatasi semua permasalahan yang dihadapinya. Tidak ada satupun nabi dan rasul yang bodoh, mengingat tugasnya yang begitu berat dan penuh tantangan. Pekerjaan yang dilaksanakan setiap muslim dengan melandaskan pada kejujuran, penuh tanggung jawab , menyampaikan semua yang perlu disampaikan dan dilakukan dengan kemampuan berpikir yang baik maka akan menghasilkan capaian yang optimal .

Kinerja merupakan segala sesuatu yang teramati yang dilakukan orang yang relevan dengan tujuan organisasi dan juga hasil yang diperoleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi selama kurun waktu tertentu . Dari sini secara garis besar ada dua hal yang bisa disimpulkan bahwa kinerja bisa berbentuk perilaku yang teramati dan bisa berupa hasil yang dilihat dari berbagai kriteria yang telah ditentukan dan ini

dilaksanakan dalam periode waktu tertentu yang berarti ada batasan waktu dalam pelaksanaannya.

2) Teori tentang Kinerja

Teori tentang kinerja akan menjelaskan bagaimana seorang individu bisa mencapai level kinerja tertentu atau teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Ada dua teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses terjadinya kinerja, yaitu :

(1) *Goal theory*

Teori ini dikemukakan oleh Locke dengan dilandasi oleh Lewin, yang berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai tujuan. Teori yang lain yang dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut dengan “*path goal theory*” performance adalah fungsi dari “*facilitating process*” dan “*inhibiting process*”, pada prinsipnya kalau seseorang melihat bahwa *performance* (kinerja) yang tinggi merupakan jalur untuk memuaskan *need* tertentu, maka ia akan mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of need* yang bersangkutan. Namun demikian, apakah proses tersebut akan melahirkan kinerja adalah tergantung dari tingkat kebebasan yang ada pada jalur itu. Apabila tidak ada hambatan yang berarti maka menghasilkan kinerja tertentu, dan sebaliknya jika jalur itu banyak hambatannya.

Kesimpulannya *performance* (kinerja) adalah fungsi dari motivasi untuk memproduksi pada level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh *need* yang mendasari

tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan.

(2) Teori atribusi dan *Expectancy theory*

Pendekatan teori atribusi mengenai performance pertama kali dirumuskan oleh Heider dan selanjutnya diikuti oleh ahli-ahli lain seperti Maier, Lawler dan Porter, Vroom

Performance (kinerja) dirumuskan sebagai fungsi dari motivasi yang dikalikan dengan *ability* (kemampuan), atau biasa dirumuskan dengan $P = \text{fungsi} (M \times A)$. Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan (*ability*), untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi tetapi memiliki kemampuan yang rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah, sebaliknya jika orang bekerja dengan motivasi rendah walau kemampuannya tinggi akan mencapai kinerja yang rendah pula.

Atas dasar ini Vroom (dalam As'ad, 1995) menyarankan supaya karyawan yang dilatih adalah karyawan yang memiliki motivasi tinggi, sedang yang dimotivasi adalah karyawan dengan kemampuan yang tinggi.

Dalam perkembangan *expectancy theory* terdapat tiga teori dianggap cukup penting (As'ad, 1995) :

(1) Model *Vroomian* (1964), Menurut model ini performans seseorang (P) merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) dan *ability*

(Kecakapan). Artinya apabila seseorang memiliki derajat yang rendah pada salah satu komponennya, maka performans (kinerja) nya akan rendah pula, baik itu motivasinya yang rendah atau kecakapan atau kemampuannya yang rendah.

Tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh interaksi perkalian dari tiga komponen, yaitu : *valence* (nilai-nilai), kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu ; *instrumentality* (I= alat), kemungkinan tercapainya sasaran individu melalui tercapainya hasil yang diharapkan perusahaan. dan *expectancy* (harapan), keyakinan bahwa prestasi akan mengarah pada hasil tertentu , dirumuskan $M = (V \times I \times E)$. *Besarnya Motivasi dikaitkan dengan kekuatan keinginan untuk mencapai hasil tertentu, kemungkinan tercapainya hasil yang diharapkan, dan keyakinan bahwa prestasi akan mengarah pada hasil tertentu. Level yang rendah pada satu komponen akan mempengaruhi kuat lemahnya motivasi, oleh karena itu untuk hasil yang optimal (motivasi tinggi) maka ke tiga komponen harus memiliki nilai yang tinggi pula.*

(2) Model Lawler dan Porter (1967), dalam model ini rumusan yang diusulkan adalah sebagai berikut ; $Performance = Effort \times abilities \times role perceptions$. *Effort* dianggap sebagai banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *ability* diartikan karakteristik individual seperti intelegensi , ketrampilan manual, sifat yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. *Role perceptions* ; kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan penilai atau atasan langsung tentang job requirement. Model ini tidak hanya dipengaruhi oleh individu sendiri namun dipengaruhi pula oleh faktor eksternal yaitu pandangan penilai atau atasan

langsung yang bisa objektif atau subyektif. Apabila seseorang merasa bahwa atasan menganggap apa yang dilakukan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, maka kemungkinan role perception individu tersebut bisa rendah. Oleh karena itu disini perlu adanya standar yang harus dipakai oleh semua karyawan, sehingga akan terjadi persepsi yang sama antara karyawan dengan atasan terkait dengan job requirement.

(3) Model Aderson dan Butzin (1974) , Model ini mempunyai rumusan : *Future performance = (Past performance + (motivation x ability))*. Model ini menjelaskan bahwa sebenarnya teori-teori tentang kinerja yang sebelumnya yang melibatkan unsur motivasi adalah bersifat perhitungan tentang kemungkinan prestasi seseorang. Sehingga apabila seseorang telah memiliki skor kinerja yang sebenarnya kemudian ditambah dengan skor motivasi atau *ability*, maka dapat diperkirakan level dari salah satu yang lain (motivasi atau *ability*) yang belum diketahui dengan menggunakan formula di atas . Model yang dikemukakan di sini terutama untuk memprediksi kinerja karyawan selanjutnya berdasar pada kinerja yang sudah dicapai dan kemampuan yang juga sudah diketahui , sehingga yang diperlukan adalah memperkirakan level motivasi yang dimiliki karyawan.

3) Pendekatan Kinerja

Pemahaman tentang kinerja berbeda antara satu ahli dengan ahli yang lain, hal ini memungkinkan karena dalam mempelajari kinerja seseorang bisa melalui pendekatan yang berbeda. Menurut Sonnetag & Frese (2002) Ada tiga perspektif yang bisa digunakan dalam memahami kinerja, yaitu : (1) Perspektif perbedaan individual (*individual differences Pespective*) (2) Perspektif situasional

(*Situational perspective*)(3) Perspektif dari proses kinerja (*Performance process*)

Tabel 2.1 Overview of perspective on performance

	<i>Individual differences perspective</i>	<i>Situational perspective</i>	<i>Performance regulation perspective</i>
<i>Core question</i>	<i>Which individuals performance best</i>	<i>In which situations do individuals performance best</i>	<i>How does the performance process look like ?what is happening when someone is performing ?</i>
<i>Core assumptions and findings</i>	<i>Cognitive ability</i> <i>Motivation and personality</i> <i>Professional experience</i>	<i>Job characteristics</i> <i>Role stressors</i> <i>Situational constraints</i>	<i>Action process factors</i> <i>Adequate hierarchical level</i>
<i>Practical implications for performance improvement</i>	<i>Training</i> <i>Personnel selection</i> <i>Exposure to specific experiences</i>	<i>Job design</i>	<i>Goal setting</i> <i>Feedback intervention</i> <i>Behavior modifications</i> <i>Improvement of action process</i> <i>Training, Job design</i>

Diambil dari : Sonnetag & Frese (2002)

(1) Perspektif perbedaan individual (*individual differences Pespective*)

Campbell (dalam Sonnetag. S & Frese M, 2002) mengemukakan model umum tentang *individual differences* yang sangat berpengaruh terhadap kinerja . Dalam model ini , Campbell membedakan komponen dari kinerja (misalnya :

kecakapan untuk tugas-tugas pekerjaan secara khusus), determinan dari komponen *job performance* dan prediktor dari determinan tersebut.

Campbell menggambarkan komponen kinerja sebagai fungsi dari 3 determinan :

- a. *Declarative knowledge* (pengetahuan yang dinyatakan) meliputi pengetahuan tentang fakta-fakta, prinsip-prinsip, tujuan-tujuan dan diri sendiri. Dan hal ini dikatakan sebagai fungsi dari kemampuan , kepribadian , minat , pendidikan , pelatihan , pengalaman dan interaksi antara *aptitude – treatment*
- b. *Procedural knowledge and skill*, meliputi ketrampilan kognitif dan psikomotorik, ketrampilan yang bersifat fisik, *self-managemenet skill*, *interpersonal skill* dan selanjutnya yang bisa mempengaruhi adalah kemampuan , kepribadian , minat , pendidikan , pelatihan , pengalaman dan interaksi antara *aptitude – treatment*
- c. *Motivation*, terdiri dari pilihan dalam melakukan , tingkat usaha dan ketekunan dalam berusaha

Dalam model ini Campbell secara luas mengabaikan variabel situasional sebagai prediktor dari kinerja. Campbell dkk (1996) membuat kesimpulan bahwa studi-studi yang mengidentifikasi pengetahuan tentang pekerjaan dan ketrampilan – sebagaimana diukur melalui tes sampel kerja- adalah prediktor dari kinerja individu. Ditambahkan, kemampuan dan pengalaman menjadi prediktor dari pengetahuan kerja dan ketrampilan kerja , jadi tidak berpengaruh langsung ke *job performance*

(2) Perspektif situasional (*Situational perspective*)

Perspektif ini mengenai faktor-faktor dalam lingkungan individu yang menstimulasi dan mendukung kinerja yang tinggi. Yang dimaksud dengan situasional di sini adalah faktor tempat kerja yang sebagai prediktor utama dari kinerja individu. Faktor tempat kerja dan hubungannya dengan kinerja bisa dijelaskan dengan dua pendekatan (1) yang memfokuskan pada faktor situasional yang meningkatkan dan memfasilitasi kinerja dan (2) faktor situasional yang merintangi atau menghambat kinerja. Pendekatan yang menonjol pada kategori pertama adalah model *job Characteristic* oleh Hackman dan Oldham, dalam model ini mereka mengasumsikan bahwa karakteristik pekerjaan (variasi ketrampilan, identitas tugas, tingkat kepentingan tugas , otonomi dan umpan balik) memiliki dampak pada keadaan psikologis kritis (pengalaman yang bermakna, pengalaman bertanggungjawab untuk hasil kerja, pengetahuan tentang hasil dari aktivitas pekerjaan) yang pada gilirannya akan berdampak pada pribadi dan hasil pekerjaan, termasuk kinerja . Dalam penelitian meta analisis ditemukan sedikit , tapi memiliki hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja (Fried, 1991; Fried& Ferris , 1987) . Pendekatan ke dua difokuskan pada faktor-faktor yang mempunyai pengaruh merusak kinerja. Dalam teori peran (Kahn , Wolfe, Quinn, snoek & Rosenthal, 1964) kebingungan peran dan konflik peran dikonseptualisasikan sebagai penyebab stres yang menghambat kinerja. Meskipun demikian dukungan empiris untuk anggapan adanya dampak negatif dari kebingungan peran dan konflik peran ditemukan lemah. Hal ini juga didukung oleh Jackson dan Sculer (1985) atau tidak juga

Tubbs dan Collin (2000) yang menemukan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dan kinerja. Keterbatasan situasional yang lain adalah kurangnya informasi, masalah mesin dan supply dan penyebab stres di dalam lingkungan pekerjaan.

(3) Perspektif dari proses kinerja (*Performance process*)

Perspektif ini lebih menfokuskan pada proses kinerja itu sendiri dan dikonsepkan sebagai suatu proses tindakan, sebagian besar dari pendekatan ini memfokuskan pada kekuatan regulasi di dalam individu. Pendekatan teori tindakan (Frese & Zapf, 1994) menggambarkan proses kinerja-sebagaimana tindakan lain yang manapun- dipandang dari suatu proses dan struktural. Sudut pandang proses memfokuskan pada aspek keurutan dari tindakan , sementara struktural berkenaan dengan hirarkhi dalam organisasi.

Selanjutnya Frese & Zapf (1994) dan Hacker (19980 menjelaskan dari sudut pandang proses , pengembangan tujuan, pencarian informasi, perencanaan, eksekusi dari tindakan, dan monitoring dan proses umpan balik dapat dibedakan. Kinerja tergantung pada tingginya tujuan, model mental yang bagus, perencanaan yang detil , dan proses umpan balik yang bagus. Sementara itu Roe (1999) menyarankan adanya pendekatan tentang regulasi kinerja, dimana dia menggabungkan teori tindakan menjadi satu bagian dari lima perspektif. Empat komponen yang lain dari regulasi kinerja adalah regulasi energi, regulasi emosi, regulasi vitalitas dan regulasi *self-image*. Ke lima tipe regulasi inilah yang termasuk dalam regulasi kinerja.

Pendekatan yang agak berbeda dibanding regulasi kinerja adalah perspektif modifikasi perilaku yang didasarkan pada teori penguatan. Luthans & Kreiner (1974) tidak begitu tertarik dengan pendekatan regulasi kinerja, tetapi pada pengaturan atau regulasi dari luar individu, khususnya penguatan yang positif. Penguatan ini terdiri dari intervensi finansial dan intervensi nonfinansial, seperti umpan balik kinerja, hadiah-hadiah yang bersifat sosial (perhatian, pengakuan) atau kombinasi dari semua tipe penguatan. Penemuan-penemuan dalam meta analisis menunjukkan bahwa intervensi modifikasi perilaku memiliki efek positif pada kinerja tugas, baik dalam sektor manufaktur maupun pelayanan (Stajkovic & Luthans, 1997)

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Secara umum kinerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam individu (faktor internal) dan faktor dari luar individu (faktor eksternal), sehingga jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Sonnetag & Frese, ada interaksi antara perspektif perbedaan individu yang berupa kemampuan dan motivasi serta perspektif situasional yaitu kondisi pekerjaan dan iklim organisasi. Seperti yang dijelaskan dibawah ini;

Lawler dan Porter (dalam As'ad, 2002) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : (a) Faktor Motivasi, Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk

bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (b) Faktor kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya, (c) Faktor kondisi fisik pekerjaan, Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaliknya jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas maka kinerja akan meningkat (d) Faktor kemampuan kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup baik, yaitu kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (intelektual/ mental)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pembelajaran menurut Rummler (dalam Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003) adalah (1). *Karakteristik individu* ; pengetahuan karyawan, keterampilan, Kemampuan, dan Sikap (2) Instruksi input yang menceritakan bagaimana dan apa yang dilakukan dalam pekerjaan ; juga memberikan dukungan yang membantu pelaksanaan pekerjaan (3) Output: kinerja pekerjaan yang standar (4) Konsekuensi, Bahwa karyawan menerima insentif untuk berkinerja baik (5) Umpan balik,

karyawan menerima informasi saat melakukan pekerjaan sehingga mereka mengetahui seberapa baik mereka mencapai tujuan.

Sedangkan Wirawan (2009) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) Faktor internal pegawai yaitu faktor dalam diri yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan antara lain bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan , ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja (b) Faktor lingkungan internal organisasi, merupakan dukungan dari organisasi , antara lain penggunaan teknologi, sistem kompensasi, iklim kerja organisasi (c) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5) Pengertian dan tugas –tugas Dosen

a. Pengertian dosen

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/taqwa, akhlaq mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab (Dikti, 2010).

Dalam UU No. 14/2005 tentang guru dan dosen , dijelaskan bahwa dosen adalah Pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan , penelitian, dan pengabdian masyarakat

b. Pengertian Kinerja dosen

Kinerja Dosen merupakan hasil yang secara konkrit dicapai oleh seorang dosen dalam pekerjaannya yang bisa dilihat secara kuantitatif maupun kualitatif terkait dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dalam kurun waktu tertentu yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi dengan mendasarkan pada kejujuran, amanah, tabligh dan fathonah.

c. Tugas utama dosen,

Pertama, yaitu tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa :

- (1) Melakukan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratoriu, praktik, keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran
- (2) Membimbing seminar mahasiswa
- (3) Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata, praktik kerja lapangan(PKL)
- (4)Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir

- (5) Penguji pada ujian akhir
- (6) Membina kegiatan mahasiswa di bidang Akademik dan kemahasiswaan
- (7) Mengembangkan program perkuliahan
- (8) Mengembangkan bahan pengajaran
- (9) Menyampaikan orasi ilmiah
- (10) Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
- (11) Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya
- (12) Melaksanakan kegiatan deta sering dan pencangkakan dosen

Tugas kedua, tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengem-bangan karya ilmiah yang dapat berupa :

- (1) Menghasilkan karya ilmiah
- (2) Menterjemahkan /menyadur buku ilmiah
- (3) Mengedit/menyunting karya ilmiah
- (4) Membuat rancangan dan karya teknologi
- (5) Membuat rancangan dan karya seni

Tugas ketiga, tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa :

- (1) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya
- (2) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
- (3) Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat

- (4) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
- (5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi yang dapat berupa

- (1) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi
- (2) Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah
- (3) Menjadi anggota organisasi profesi
- (4) Mewakili perguruan tinggi atau lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
- (5) Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional
- (6) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
- (7) Mendapat tanda jasa /penghargaan
- (8) Menulis buku pelajaran SLTA ke bawah
- (9) Mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial

Tugas dosen yang tercantum dalam Tridharma perguruan tinggi cukup banyak, sehingga tidak semua harus dilakukan. Dosen pada umumnya mempunyai kewajiban dalam bidang pendidikan dan pengajaran dalam batas tertentu, sehingga masih bisa melakukan kegiatan penelitian , pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang baik pilihan sendiri maupun telah ditentukan oleh universitas masing-masing.

6) Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja atau *performance appraisal* merupakan suatu proses yang harus dilaksanakan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan karena dari proses evaluasi kerja ini akan diketahui kelebihan atau kelemahan dari individu yang bekerja di dalamnya. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan setiap anggota, maka pengelola atau pimpinan dalam organisasi akan bisa menyusun berbagai program dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia .

Namun demikian proses evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara asal-asalan justru bisa memiliki dampak yang negatif , perasaan individu yang merasa dihakimi, dikorek-korek kesalahannya atau dinilai tidak mampu sebaiknya tidak , dan ini bisa dicapai apabila proses tersebut dirancang dan dilaksanakan secara baik.

(1) Pengertian evaluasi kinerja

Beberapa pengertian tentang evaluasi kinerja yang berasal dari beberapa ahli telah dikutip oleh Wirawan (2009), antara lain : Cascio memberikan pengertian yang sederhana tentang evaluasi kinerja sebagai deskripsi sistematis tentang kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melakukan pekerjaan ; menurut Dick Grote *performance appraisal* adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja individu pada sebuah organisasi , sementara *society for human resource management* menjelaskan bahwa *performance appraisal* merupakan proses mengevaluasi sejauh mana kinerja

pegawai dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.

Beberapa pengertian diatas terlihat satu sama lain berbeda , namun sebenarnya bisa saling melengkapi, seperti yang diutarakan oleh Wirawan bahwa Evaluasi kinerja merupakan proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian – mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai - yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM

(2) Fungsi evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan karena mempunyai alasan yang cukup penting , baik bagi manajer atau pimpinan maupun bagi orang yang dinilai (karyawan).

Alasan dilakukannya penilaian kinerja atau evaluasi kinerja ada dua hal , yaitu (1) manajer / pimpinan memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang (2) manajer/pimpinan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer dengan karyawan yang bersangkutan (Rivai,V & Sagala,J, 2003). Sedangkan bagi karyawan salah

satunya adalah sebagai umpan balik untuk mengetahui kelemahan dan kelebihanannya.

Penilaian kinerja menurut Wirawan mempunyai banyak fungsi (2009) antara lain sbb : (1) Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya (2) Alat promosi dan demosi (3) Alat memotivasi ternilai (4) Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi (5) Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia (6) Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja (7) Konseling kinerja buruk (8) Mendukung perencanaan sumber daya manusia (9) Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (10) Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru (11) Alat manajemen kinerja organisasi (12) Pemberdayaan pegawai (13) Menghukum anggota

Bagi organisasi pendidikan termasuk perguruan tinggi evaluasi kinerja bagi tenaga administrasi maupun tenaga akademik (dosen) sangatlah diperlukan, karena hasil yang diperoleh bisa dijadikan bahan untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kualitas perguruan tinggi sehingga pihak-pihak yang terkait (*stake holder*) akan memberikan penilaian yang positif dan akan tetap memelihara kesinambungan relasi yang saling menguntungkan. Namun demikian mungkin tidak semua fungsi di atas diberlakukan , namun sebagian masih ada kesesuaian untuk diterapkan, yaitu antara lain fungsi :

1. Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya.

Umpan balik yang diberikan kepada dosen bisa dimanfaatkan untuk melihat aspek mana yang merupakan kelemahan dan kelebihan dan dosen tersebut. Adanya umpan balik juga bisa berakibat positif karena dosen merasakan adanya pengakuan dan penghargaan dari institusi.

2. Alat promosi dan demosi

Kinerja dosen akan mempengaruhi kondite dosen secara keseluruhan, dengan kondite yang bagus ada kemungkinan dosen akan menerima rewards yang diberikan oleh atasan yang berupa promosi jabatan, dan sebaliknya apabila tidak memenuhi standar minimal yang harus dilakukan maka dosen tersebut kemungkinan bisa dialih tugaskan pada tugas-tugas administrasi

3. Alat memotivasi ternilai

Dengan mengetahui tingkat kinerjanya dosen bawahannya , atasan akan memiliki bahan untuk lebih mendorong bawahan supaya mereka terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dengan catatan mnnggunakan cara penyampaian yang bijaksana.

4. Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja

Hasil yang didapatkan melalui evaluasi kinerja , bisa dijadikan oleh pengambil keputusan untuk merumuskan kembali tentang tujuan pengukuran kinerja, mungkin bisa digunakan untuk mengembangkan program-program baru, misalnya penentuan dosen teladan

5. Konseling kinerja buruk

Kemampuan dan motivasi dosen tidak selalu sama karena mereka memiliki latar belakang yang berbeda, sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Demikian pula hambatan penyesuaian ataupun keterbatasan kemampuan bisa menjadikan kinerja buruk. Dengan mengetahui hal ini, secara bijaksana pimpinan yang terkait bisa melakukan pendekatan yang manusiawi guna membantu dosen yang mempunyai masalah dalam kinerja

Menurut Seniati (2006) Evaluasi tugas utama dosen bertujuan untuk (1) Meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas (2) Meningkatkan proses dan hasil pendidikan (3) Menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi (4) Meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi (5) Mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional

(3) Pendekatan dalam sistem Evaluasi kinerja

Dalam melakukan evaluasi kinerja, seorang bisa saja hanya memperhatikan satu aspek saja dalam menilai karyawannya, namun sebenarnya ada beberapa pendekatan yang bisa dilakukan. Seperti yang ditunjukkan oleh Wirawan (2009) bahwa terdapat empat jenis pendekatan, yaitu :

a. Pendekatan sifat pribadi

Evaluasi kinerja klasik menggunakan pendekatan sifat pribadi atau *trait approach*. Pada awalnya yang dinilai adalah karakteristik yang melekat pada pribadi karyawan dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Pada perkembangan selanjutnya yang dinilai adalah sifat pribadi yang

berkaitan dengan pekerjaan seseorang, misalnya pramusaji harus seorang ramah, luwes, mudah bergaul

a. Pendekatan hasil kerja'

Dalam pendekatan ini , setiap pegawai mempunyai tujuan atau objektif yang harus dicapainya. Kinerja pegawai berdasarkan seberapa besar pegawai dapat mencapai tujuan tersebut.sistem evaluasi kinerja dengan pendekatan hasil kerja , misalnya dengan menggunakan system evaluasi kerja model MBO (*management by objectives*)

b. Pendekatan perilaku kerja

Pendekatan ini digunakan untuk pekerjaan yang dalam melaksanakannya pegawai harus memenuhi perilaku atau prosedur tertentu yang sudah diatur sebelumnya. Selain itu harus berpegang teguh pada kode etik profesi yang mengatur perilaku mereka. Contoh sistem evaluasi yang digunakan adalah *Behaviorally anchor rating Scale*

c. Pendekatan campuran

Pendekatan ini menggabungkan ketiga dimensi kinerja dalam indikator kinerja karyawan , Indikator kinerja yang digunakan adalah campuran dari ketiga dimensi tersebut dalam bentuk prosentase

Sementara itu Moehariono (2009) mempunyai pendapat yang hampir sama yang menyebutkan bahwa empat aspek yang bisa dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan , yakni : (1) Hasil kerja : yaitu keberhasilan karyawan dalam

pelaksanaan kerja (*output*) yang biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan seberapa besar kenaikannya.(2) Perilaku : yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ,pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya , baik terhadap sesama karyawan maupun kepada konsumen(3) Atribut atau kompetensi : yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan , ketrampilan dan keahliannya (4) Komparatif : yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

2.1.2 Motivasi Berprestasi

Sebelum menjelaskan tentang motivasi berprestasi, maka akan dijelaskan terlebih dulu tentang motivasi itu sendiri sehingga pemahaman bisa dicapai dengan lebih baik.

Motivasi yaitu serangkaian kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun dari luar individu, guna memulai usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan menentukan arah , intensitas dan persistensi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2011), sedangkan menurut Mitchell (dalam Winardi, 2004)..... “ motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya , diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”. Dan selanjutnya, Gray dkk .. menyatakan bahwa “motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”

(Winardi, 2004). Kesimpulan motivasi merupakan energi dari dalam yang menyebabkan individu melakukan usaha-usaha yang diarahkan pada kegiatan – kegiatan tertentu dengan penuh antusiasme dan konsistensi serta dilakukan terus menerus.

Dalam pandangan McClelland , semua motif itu dipelajari, menjadi tersusun dalam suatu hirarkhi tentang potensi yang mempengaruhi perilaku yang berbeda dari satu individu dengan individu lainnya , karena manusia berkembang mereka belajar untuk menghubungkan perasaan-perasaan positif maupun negatif dengan hal-hal tertentu yang terjadi dan ada di sekeliling mereka , jadi situasi prestasi seperti halnya tugas- tugas yang menantang bisa mendatangkan perasaan menyenangkan, terutama bagi seseorang yang dicirikan dengan dengan motivasi berprestasi yang kuat (Miner, 2005) . Selanjutnya McClelland (Miner, 2005) menspesifikasikan ciri-ciri tertentu yang lebih mengarah atau cenderung mendatangkan bentuk-bentuk dalam memperjuangkan suatu prestasi, orang-orang dengan kebutuhan yang kuat untuk berprestasi.

Pertama dan terpenting , situasi yang mengijinkan orang untuk mencapai kesuksesan melalui usaha-usaha mereka dan kemampuan mereka daripada melalui untung-untungan (kesempatan). Jadi situasi seperti ini memungkinkan untuk mengambil tanggung jawab pribadi dan memperoleh penghargaan untuk suatu hasil. Penghargaan tersebut tidak harus selalu dari orang lain, untuk individu yang demikian , mencapai melalui usaha sendiri merupakan kepuasan yang bersifat intrinsik.

Kedua, Situasi prestasi dicirikan melalui tingkat kesulitan dan risiko yang menengah (*intermediate*) . Tugas-tugas yang terlalu sulit , menjadikan kesempatan untuk berhasil menjadi minimal dan kemungkinan akan menimbulkan rendahnya kepuasan. Sebaliknya tugas yang terlalu mudah membuat semua orang bisa melakukan, sehingga hanya sedikit menimbulkan kepuasan dalam menyelesaikannya. Orang-orang dengan motivasi berprestasi cenderung untuk menghitung risiko-risiko yang melibatkan situasi dan memilih situasi dimana mereka mengantisipasi perasaan sedikit berat melalui tantangan tapi tidak terlalu berat.

Ketiga, situasi yang jelas dan umpan balik yang tidak membingungkan atas keberhasilan dari usaha-usaha seseorang. Dimana ada sedikit kesempatan untuk memperoleh kepuasan prestasi ketika seseorang tidak dapat menceritakan keberhasilan dari kegagalan. Jadi situasi harus memberikan pengetahuan tentang hasil didalam waktu yang layak.

Selain dari tiga keadaan utama diatas, McClelland menambahkan dua aspek dalam situasi prestasi, yakni mereka diijinkan untuk melakukan inovasi dan memberikan solusi-solusi baru. Akan diperoleh kepuasan yang lebih besar ketika solusi bisa tercapai dan mereka memerlukan orientasi masa depan yang nyata, berpikir ke depan dan merencanakan , atau disebut McClelland sebagai “ antisipasi kemungkinan-kemungkinan masa depan”.

Elliot , A (1997) mengatakan bahwa motivasi berprestasi bisa diartikan dengan melakukan analisis pada elemen unsur pokoknya. Banyak ahli (dalam

Eliot, 1997) Istilah “prestasi” secara tidak langsung dimaknai sebagai suatu evaluasi dari kompetensi yang berkenaan dengan suatu standar keunggulan . Meskipun, tidak ada kesepakatan definisi dari motivasi secara jelas, hampir semua mengajukan rekomendasi pada *energization* (penuh semangat) dan arah perilaku. Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi berprestasi bisa ditafsirkan sebagai perilaku yang bersemangat dan perilaku yang mengarah pada kompetensi yang relevan .

Ahli lain , Cassidy dan Lynn (dalam Ziegler, etc, 2007) mengartikan motivasi berprestasi umumnya dikatakan sebagai usaha keras dari seseorang untuk mencapai tujuan di dalam lingkungan sosial mereka. Ditambahkan oleh Spinath bahwa dimensi motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk atau mengejar keunggulan, etos kerja, meletakkan dan mencapai tujuan, berkompetisi dan memiliki cita-cita. Sementara , McClelland menjelaskan bahwa Kebutuhan akan Prestasi merupakan dorongan untuk berprestasi dan mengungguli . Menurut Hermans (dalam Suryana, 2002) motif berprestasi sebagai suatu kecenderungan untuk berprestasi; berprestasi dinyatakan dalam arti melebihi / mengungguli orang lain, baik ditinjau dari sudut orang lain maupun dirinya sendiri.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli orang lain baik dari sudut pandang dirinya sendiri maupun orang lain dengan cara berusaha keras atau seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan tertentu sehingga keberhasilan yang didapatkan tidak disebabkan semata karena situasi yang menguntungkan . Hal ini relevan dengan Al qur'an (Al- An'am [6] : 135) , yang menjelaskan bahwa seseorang diharapkan bekerja menggunakan segenap

kemampuannya sehingga dia akan memperoleh hasil yang baik di dunia dan apabila seseorang mendapatkan hasil yang baik di dunia , maka akan memperoleh kebahagiaan di akherat. Dari sini dapat diketahui bahwa Islam tidak menghendaki seseorang bekerja dengan malas-malasan , tidak bersemangat dan tidak menggunakan kemampuan sepenuhnya

Motivasi berprestasi ditandai dengan beberapa ciri yang khas , oleh karena itu banyak para ahli mengemukakan karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, di bawah ini dijelaskan beberapa pendapat yang dimaksudkan.

Ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi (McClelland): (1) Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*) (2) Memerlukan umpan balik yang segera. (3) Memperhitungkan keberhasilan. (4) Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang.

Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

Spence dan Helmreich (1983) mengemukakan model motivasi berprestasi yang berbeda, menurutnya ada tiga dimensi dalam motivasi berprestasi yaitu ; (1) orientasi kerja yang mencerminkan dimensi usaha , keinginan untuk bekerja keras dan melakukan suatu pekerjaan yang bagus dari apa yang dilakukan ; (2) factor

mastery (penguasaan)yang merefleksikan pilihan yang sulit, tugas yang menantang dan menentukan standar internal tentang kinerja yang sempurna; (3) *factor competitiveness* (daya saing) yang menggambarkan kesenangan dalam kompetisi interpersonal dan keinginan untuk menang dan lebih baik daripada yang lain.

Hermans , H (dalam Suryana, S., 2000) menjelaskan juga tentang karakteristik orang-orang yang memiliki motif berprestasi tinggi, mereka : (1) Mempunyai taraf aspirasi yang tergolong sedang, dalam arti bahwa mereka memilih tugas-tugas yang mempunyai tingkat kesulitan tertentu (2) Lebih menyukai resiko-resiko kecil apabila hasil suatu tindakan karena kebetulan atau karena kesempatan yang ada dalam situasi yang tidak pasti dan tidak menentu (3) Dapat mencapai taraf keahlian yang tinggi (4)Memiliki keuletan dalam menghadapi tugas dalam arti bahwa mereka mempunyai kecenderrungan yang kuat untuk merampungkan tugas yang telah dimulainya (5) Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan (waktu sangat diperhitungkan dalam merencanakan hari depan) (6) Memiliki penghayatan waktu yang mempunyai ciri lebih dinamis (tidak menyia nyiakan waktu, bisa lebih bersifat fleksibel terhadap pemanfaatan waktu) (7) Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar (8) Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka (9) Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli dalam tugas yang sedang dihadapi (10) Menghasilkan prestasi yang lebih baik dalam situasi-situasi yang memberikan insentif bagi prestasi.

2.1.3 Kompetensi dosen

Menurut Campbell (dalam Sonnetag & Frase, 2011) salah satu determinan dari kinerja adalah berbagai macam pengetahuan dan ketrampilan terkait dengan prosedur kerja, yang kemudian lebih dikenal dengan sebutan kompetensi . Tingkatan kompetensi yang dimiliki karyawan akan menentukan seberapa besar keahlian yang juga mempengaruhi keberhasilannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan , dan merupakan hukum alam apabila setiap orang mempunyai kompetensi yang berbeda . Semakin banyak kompetensi yang dimiliki dan semakin tinggi kompetensi seseorang kemungkinan mencapai kinerja akan tinggi pula , dan sebaliknya karyawan dengan kompetensi rendah sulit diharapkan bisa mencapai kinerja yang tinggi.

Hal ini relevan dengan penjelasan dari ayat dalam Al Qur'an yang menyebutkan bahwa setiap manusia harus bekerja sesuai dengan keahliannya (Al Isro'[17];), karena apabila tidak demikian maka yang terjadi adalah kehancuran, kondisi yang tidak diinginkan (HR. Bukhari,). Kandungan dalam Al Qur'an tersebut mengingatkan bahwa setiap pekerjaan sebaiknya dilakukan orang yang mempunyai kompetensi yang dibutuhkan sehingga pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik, karyawan mampu berprestasi baik, tidak sebaliknya malah merusak pekerjaan itu.

Kompetensi memiliki kata dasar kompeten yang berarti cakap, mampu dan atau trampil . Menurut Mc Clelland kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung

terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Berbeda dengan Robert A. Roe (2001) menjelaskan tentang pengertian kompetensi : *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.* (Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas , penugasan atau peran. Kompetensi mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan , nilai pribadi dan sikap-sikap . Kompetensi membangun pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pengalaman dan pembelajaran melalui pengerjaan) Sementara itu , Menurut Spencer & Spencer (1993) “ *competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah karakteristik seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja yang sesuai dengan kriteria dan atau kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi) . Karakteristik mendasar dalam kompetensi bisa diartikan sebagai bagian yang cukup mendalam dan dapat diterima dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas pekerjaan. *Caused-related* terkait dengan sebab-sebab kompetensi atau meramalkan perilaku dan kinerja. *Criterion – referenced* bermakna bahwa kompetensi meramalkan apakah orang-orang melakukan sesuatu dengan baik atau buruk, yang diukur berdasar standart atau kriteria khusus.

Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa terdapat lima tipe ciri-ciri kompetensi , yaitu (1) Motif, cara berpikir yang konsisten atau keinginan yang

menyebabkan suatu tindakan (2) *Traits*, Ciri-ciri fisik dan respon yang konsisten pada situasi atau informasi (3) *Self concept* ; Sikap-sikap, nilai dan *self-image* (4) *Knowledge* (pengetahuan) : informasi seseorang yang memiliki pengetahuan yang spesifik (5) *Skill* : kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, saat ini dikenal istilah kompetensi yang dipersyaratkan bagi tenaga pendidik baik guru maupun dosen. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan , dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan “.

Ada empat kompetensi dosen yang tercantum dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) , yaitu (1) Kompetensi pedagogik : Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (2) Kompetensi Kepribadian : Kemampuan kepribadian yang mantab, stabil , dewasa , arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berwatak mulia (3) Kompetensi Profesional : Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional pendidikan (4) Kompetensi Sosial : Kemampuan guru atau dosen sebagai bagian dari masyarakat untuk

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi dalam arti sempit pada umumnya dikaitkan dengan ketrampilan yang langsung berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu, seperti halnya pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi atau dosen. Kompetensi yang termaktub di dalam UU guru dan dosen sekilas masih menekankan pada kompetensi yang harus dimiliki oleh kelompok guru, sementara itu untuk profesi dosen sebenarnya membutuhkan kompetensi yang lebih luas lagi karena tugas utamanya selain di bidang pendidikan dan pengajaran, juga harus melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Williams (dalam Molefe, 2010) menyepadankan pengertian kompetensi dengan *performance*, menurutnya Kompetensi bisa dikatakan sebagai perilaku yang tampak dan nyata yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan segenap kemampuan, yang berarti bahwa dimensi-dimensi dalam perilaku di atas dikenal sebagai sekelompok perilaku yang spesifik, dapat diamati dan dapat diverifikasi dan bersifat reliabel dan secara logis dapat dikelompokkan bersama dengan kinerja. Oleh karena itu kompetensi secara sederhana dapat mengganti dimensi-dimensi kinerja namun lebih ditekankan pada perilaku-perilaku yang mengarahkan ke suatu tingkatan kinerja. Robin (dalam Molefe, 2010) menjelaskan adanya tujuh dimensi dari kinerja tersebut, yaitu :

(1) Pengetahuan (pengetahuan tentang mata kuliah/ *subject knowledge*), dosen yang mendasari dirinya dengan pengetahuan khususnya dalam mata kuliah yang

diberikan merupakan hal yang fundamental dalam menciptakan dan meningkatkan kesempatan siswa sehingga bisa belajar dengan baik

(2) Prosedur tes atau pengukuran (*Testing/ assessment procedure*), Dimensi ini terdiri dari mendisain, mengembangkan dan mengimplementasikan alat dan prosedur untuk mengukur hasil pembelajaran mahasiswa. Selain itu ditambahkan oleh Arreola (2000) : mendisain tes, mempersiapkan tujuan belajar, mengembangkan silabi, menyiapkan *hand out* dan materi lain yang mendukung, menggunakan media dan bentuk bentuk lain dari teknologi instruksional dengan baik , mengelola kuliah dan presentasi sehingga dampaknya optimal. Dan terakhir Umpan balik ke siswa selama kuliah dan penugasan juga penting pada dimensi ini (Hill, Lomas & MacGregor, 2003)

(3) Hubungan antara mahasiswa dengan dosen (*student teacher realtions*), dimensi ini terkait dengan penciptaan dan pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada siswa di mana Guru dapat mengembangkan hubungan sehingga meningkatkan keterikatan siswa dan selanjutnya bisa meningkatkan pembelajaran (Arreola, 2000). Dorongan aktif berpartisipasi dalam kelas menciptakan lingkungan yang mendukung yang memungkinkan berbagai pertanyaan dan diskusi terjadi, hal ini menyebabkan dosen antusias pada matakuliah dan berkesempatan memfasilitasi munculnya feedback yang teratur dan informal pada siswa, maupun memahami mata kuliah lebih dalam.

(4) Ketrampilan mengorganisasi (*organizational skill*), Kemampuan Organisasi adalah dimensi yang mempengaruhi pengalaman siswa secara keseluruhan, juga kualitas dalam mengajar (Sinclair & Johnson, 2000). Hal ini juga berhubungan

dengan ketrampilan birokratik memanfaatkan untuk melaksanakan dan mengatur pelajaran, pemeringkatan waktu dalam ujian, memelihara jam kerja yang ada, mengatur dan mengkoordinir dosen tamu, mengatur fasilitas dan sumber-sumber yang diperlukan dalam mengajar mata pelajaran. Mengorganisasi materi mata pelajaran dan aktivitas akademik yang lain mempunyai efek yang sangat besar pada kemampuan pelajar untuk keberhasilan proses pembelajaran siswa

(5) Ketrampilan komunikasi (*communication skill*)

Komunikasi adalah aspek penting dalam *structural delivery skill* dan ini dapat diartikan sebagai ketrampilan interaksi manusia dan cirinya : Memfasilitasi komunikasi secara jelas tentang informasi, konsep dan sikap-sikap serta mempromosikan pembelajaran melalui penciptaan lingkungan pembelajaran yang tepat dan efektif

(6) Kesesuaian dengan mata kuliah (*Subject relevancy*)

Dimensi yang berhubungan dengan ketepatan dari isi selama pelajaran dan cara mempresentasikan ke pembelajar. Subject relevance juga memerlukan ketepatan dari butir-butir fakta dalam isi pelajaran. Yang penting juga adalah instrument pengukuran yang sesuai dengan pelajaran , pertanyaan-pertanyaan dibuat dalam tingkatan yang tepat dan pemeringkatan menurut hasil pembelajaran dan teknik yang digunakan dalam matakuliah juga penting sekali.

(7) Manfaat penugasan (*utility of assignment*)

Penugasan yang diberikan pada siswa adalah sesuatu yang bermakna dan meningkatkan pembelajaran dan kebutuhan-kebutuhan perkembangan. Penugasan

seharusnya memiliki manfaat dalam meningkatkan kepekaan yang mengacu pada materi dan kenyataan yang dihubungkan dengan mata kuliah dan kehidupan sosial ekonomi siswa (While, 2008, 24). Selanjutnya untuk meningkatkan kegunaan, penugasan harus merefleksikan tujuan-tujuan pembelajaran dan membuat siswa tertarik dan menantang siswa (Layman, Williams & Slaven, 2007,1)

Dimensi kinerja dari Robin mempunyai kemiripan dengan kompetensi yang disampaikan oleh Centrum voor Nashcholing Amsterdam (2010) yang menjelaskan ada tujuh macam kompetensi di perguruan tinggi, yaitu

1. *Interpersonal competency*

Pengajar memerlukan interpersonal skill ketika memimpin, supervisi mediasi, stimulasi dan berkonfrontasi dengan siswa

2. *Pedagogic competency*

Pengajar memerlukan *pedagogic skill* untuk mengembangkan, dan mengevaluasi pendekatan untuk mendesain peningkatan kesejahteraan (*well being*) siswa, mengidentifikasi pengembangan dan problem perilaku dan mensupervisi individu dan kelompok. Ketrampilan pedagogik menciptakan lingkungan belajar yang aman dan siswa bisa mengembangkan diri mereka sendiri menjadi individu yang mandiri dan bertanggung jawab

3. *Field –specific and teaching competency*, pengajar menguasai dan mampu menerapkan bidang yang dipelajari dan menguasai ketrampilan dalam mengajar

siswa , yang mencakup pengembangan, presentasi, supervisi, *Field* (bidang), dan evaluasi

4. *Organizational competency*, kompetensi dalam mengelola kelas sehingga bisa tercapai proses pembelajaran yang baik.

5. Kompetensi dalam bekerja sama dengan kolega organisasi internal

6. Kompetensi untuk bekerja sama dengan organisasi eksternal

7. Kompetensi dalam melakukan refleksi, riset dan pengembangan pribadi

Penjelasan tentang kompetensi serta dimensi-dimensi yang disampaikan seperti tersebut di atas, apabila dicermati akan ditemukan adanya banyak kesamaan , terutama pada kompetensi paedagogik yang menekankan bagaimana kemampuan dalam Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, kompetensi professional yang meliputi kemampuan dalam menguasai , menyampaikan dan mengembangkan materi tersebut, dan kompetensi social yang terkait dengan kemampuan interaksi serta komunikasi . Hal ini dapat dipahami karena ke tiga kompetensi tersebut dapat dikatakan merupakan kompetensi yang paling penting dalam kaitannya dengan keberhasilan proses belajar mengajar , sementara kompetensi kepribadian seperti yang dinyatakan dalam UU dosen dan guru merupakan kompetensi yang tidak langsung mempengaruhi kinerja dosen. Ditambahkan oleh Centrum Voor Nashcholing Amsterdam (2010) bahwa kemampuan untuk bekerja sama dengan organisasi internal dan eksternal juga penting diperhatikan, kompetensi ini cukup relevan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan dosen, karena selain mengajar dosen

berkewajiban melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang sangat memerlukan kompetensi dalam bekerja sama. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan teori yang disampaikan oleh Robin serta penjabaran kompetensi yang dilakukan oleh Centrum Voor Nashcholing Amsterdam dan mempertimbangkan juga tugas dan tanggung jawab dosen di Indonesia yang terdiri dari pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

2.1.4 Komitmen Profesi

Penelitian tentang komitmen sudah sangat sering dilakukan, hal ini dilakukan karena pentingnya peranan komitmen dalam pencapaian hasil kerja maupun memiliki hubungan yang negatif dengan intensi keluar dari karyawan, dan yang banyak mendapatkan perhatian adalah penelitian tentang komitmen organisasi. Menurut Mayer & Schoorman (dalam Somech & Bogler, 2002) Hasil dari komitmen adalah jelas, orang-orang yang memiliki komitmen akan lebih suka menetap di organisasi, bekerja ke arah tujuan organisasi dan menggunakan usaha yang lebih dalam pekerjaan mereka . Komitmen memiliki objek yang bervariasi, Oleh karena fokus masih pada komitmen organisasi maka penjelasan tentang komitmen yang lain sering mengacu atau merupakan derivasi dari komitmen organisasi. Salah satu bentuk komitmen yang diduga mempengaruhi kinerja adalah komitmen profesi. Ada beberapa alasan mengapa komitmen profesi perlu untuk dipelajari dan diteliti supaya pemahaman yang lebih menyeluruh bisa dicapai, seperti yang dikemukakan oleh Lee et al (dalam Khanifar, H. Janddaghi, G. , & Shojaic,S., 2010) yang telah mengidentifikasi adanya empat alasan , yaitu ;

pertama, karir seseorang merepresentasikan fokus utama dalam hidup, kedua karena komitmen profesi mempengaruhi retensi, dimana hal ini memiliki implikasi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketiga, keahlian suatu profesi berkembang dari pengalaman kerja, kinerja kemungkinan terkait dengan komitmen profesi. Keempat, penelitian ke depan tentang komitmen profesi dapat memperoleh pemahaman tentang bagaimana individu mengembangkan dan mengintegrasikan *multiple commitment* di dalam dan di luar tempat kerja.

Komitmen terhadap organisasi dan komitmen terhadap profesi, kadang dianggap bertentangan, individu yang lebih komit pada profesi mungkin akan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Hal ini dijelaskan oleh Wallace (dalam Somech & Bogler, 2002) bahwa guru yang memiliki komitmen profesi yang tinggi karena profesi adalah tujuannya, maka kemungkinan kecil komitmen organisasinya akan tinggi juga. Komitmen profesional memiliki asosiasi yang negatif dengan komitmen organisasi karena sistem nilai dalam profesi ditekankan pada nilai-nilai , seperti orientasi terhadap klien, loyalitas, otonomi dalam profesi, konformitas pada standar profesi dan etika , sebaliknya komitmen organisasi menekankan pada konformitas terhadap norma-norma organisasi , regulasi dan loyalitas pada organisasi . Namun demikian dalam beberapa hasil penelitian ditunjukkan bahwa komitmen terhadap profesi dan komitmen terhadap organisasi tidak bertentangan, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Wang, X.,Shen,J.(2012) dan Özdem, Güven (2012) dan yang

menemukan bahwa Komitmen profesi berkorelasi dengan komitmen organisasi pada manajemen proyek dan pada guru.

Dalam menjelaskan komitmen profesi, perlu dimengerti dulu apa yang dimaksud dengan profesi, kata profesi berasal dari bahasa latin “*professio*” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. sedang dalam oxford dictionary dijelaskan profesional adalah orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, sedangkan yang lain tanpa pembayaran. (Sagala, 2011).

Beberapa pengertian profesi menurut para ahli, *Profession is a characteristic that can vary from one occupation to another, that is, high involvement, feeling of identity, autonomy and high adherence to objective and professionals value* (Llapa et al, 2008)

Secara umum suatu profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan yang *advance*, pelatihan khusus untuk menjadi profesional orang harus melakukan investasi berupa waktu yang lama dan energi yang sangat banyak untuk belajar dan mempraktikkan pengetahuan dan ketrampilan profesinya (Wang & Armstrong, 2004)

Adapun pengertian tentang komitmen profesi bisa diawali dengan pernyataan Allen & Meyer (1997) yang menguraikan bahwa komitmen memiliki tiga komponen :

Affective, continuance, normative commitment are psychological states that characterize the person relationship with the entity in question and have

implication for the decision to remain involved with it. Hal ini menjelaskan bahwa ke tiga komponen komitmen dapat dilekatkan pada objek yang berbeda, jika objek komitmen adalah organisasi , maka ada tiga macam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif , komitmen normatif dan komitmen continuance. Objek komitmen yang lain adalah profesi, sehingga ada komitmen afektif terhadap profesi, komitmen normatif terhadap profesi dan komitmen kontinuans terhadap profesi.

Menurut Scheibbe (dalam Llapa-Rodriguez, Trevizan & Shinyashiki ; 2008) Komitmen pada profesi berarti sikap seseorang yang berhubungan dengan profesi atau vokasinya dan... motivasi untuk bekerja pada profesi yang dipilih . Sementara Porter et al (Morrow, 2008), menyatakan : *Commitment Profession define a strong belief in and acceptance of profession values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the proffesion,and define desire to maintain membershsip in the a profession.*

Karyawan yang memiliki komitmen profesi memperluas usaha mereka dalam profesinya dimana hasil internalisasi mereka , keberhasilan atau kegagalan profesi sebagai keberhasilan atau kegagalan pribadi (Giffords, 2003)

Menurut Porter (dalam Gendron, Suddaby dan Qu, 2009) komitmen profesi mempunyai tiga elemen , yang tidak bebas antara satu elemen dengan yang lain : kesetiaan kepada tujuan dan nilai-nilai profesi, keinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan profesi dan intensi untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Ortegren (2010) menguraikan tentang komitmen profesi yang dikutip dari beberapa peneliti, diantaranya dari Meyer dan Allen yang menyebutkan bahwa tiga komponen model dari komitmen organisasi menyiratkan komitmen profesional juga terdiri dari tiga komponen: (i) *Affective professional commitment* (APC), (ii) *Normatif professional commitment* (NPC), dan (iii) *continuance professional commitment* (CPC). APC mengacu pada kecenderungan individu untuk tetap dalam sebuah profesi karena mereka ingin. APC diyakini berkembang selama proses sosialisasi yang menekankan pemahaman tentang nilai-nilai profesional dan persyaratan pengalaman saat memasuki profesi (Aranya et al 1982; Jeffrey dan Weatherholt 1996). NPC mengacu pada kecenderungan individu untuk tetap dalam sebuah profesi karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Komponen ketiga dari komitmen profesional adalah CPC, yang merupakan kecenderungan individu untuk tetap dalam sebuah profesi karena investasi akumulasi atau sisi-bertaruh (Becker 1960) dalam profesi atau dirasakan kurangnya alternatif yang sebanding. Individu dengan tingkat komitmen *continuance* yang tinggi mungkin tertarik dalam mengubah karir namun tetap bertahan karena mereka merasa tidak punya pilihan

Senada dengan pendapat di atas Smith & Hall (2008) yang menyetujui bahwa Komitmen profesi ada 3 macam, yaitu : (1) *Affective Professional Commitment* (APC), individu ingin tetap pada profesinya, Individu melakukan identifikasi pada tujuan profesi, ingin membantu profesi untuk mencapai tujuan mereka (2) *Continuance Professional Commitment* (CPC) Individu merasa harus tetap pada profesinya karena sudah menanam investasi yang berupa waktu dan

energi, dan kalau meninggalkannya akan kehilangan status, pendapatan,dll (3) *Normative Professional Commitment* (NPC), Individu wajib untuk tetap menjalankan profesinya karena pengalaman yang bermakna selama bekerja atau tekanan dari kolega dan keluarga.

Komitmen profesi pada dasarnya merupakan suatu bentuk sikap sekaligus intensi, seperti yang dijelaskan oleh para ahli di atas. Scheibbe lebih memahami komitmen profesi sebagai sikap yang positif dan negative terhadap suatu profesi, sementara Porter, Allen dan Meyer, Smith & Hall dan yang lain lebih menitik beratkan komitmen profesi merupakan intensi atau suatu kecenderungan ke perilaku . Hal ini bisa dilihat dari komitmen afektif yang dimaknai sebagai kecenderungan individu untuk tetap menjalankan profesinya karena ingin membantu profesi untuk mencapai tujuan mereka , komitmen kontinuans yang diartikan sebagai kecenderungan individu untuk tetap menjalankan profesinya karena sudah menanam investasi yang berupa waktu dan energi, dan kalau meninggalkannya akan kehilangan status, pendapatan,dll. Dan komitmen normative yang memiliki arti kecenderungan individu untuk tetap pada profesi karena adanya suatu kewajiban yang harus dikerjakan. Ajzen dan Fishbein (1991) mengatakan bahwa intensi merupakan anteseden kognitif terdekat dengan performans perilaku yang aktual, sehingga bisa dipahami bahwa intensi merupakan prediktor yang cukup baik bagi munculnya suatu perilaku.

2.1.5 Islam dalam pandangan Muhammadiyah dan variabel penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Malang yang merupakan salah satu amal usaha dari organisasi Muhammadiyah . Dalam statuta Universitas Muhammadiyah Malang tertulis bahwa Pendidikan Tinggi Muhammadiyah adalah pendidikan pada jenjang lebih tinggi dari pada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah di lingkungan Persyarikatan Muhammadiyah. Oleh karena itu penyelenggaraan tidak boleh terlepas dari kaidah di dalam organisasi Muhammadiyah. Muhammadiyah adalah gerakan berdasar Islam, bercita-cita dan bekerja untuk terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, untuk melaksanakan fungsi dan misi manusia sebagai hamba dan Khalifah Allah di muka bumi (Hambali H., 2010). Selanjutnya juga dijelaskan bahwa Muhammadiyah dalam mengamalkan Islam berdasarkan Al Qur'an (Kitab Allah yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW) dan Sunah Rasul (Penjelasan dan pelaksanaan ajaran-ajaran Al Qur'an yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW dengan menggunakan akal pikiran sesuai dengan jiwa ajaran Islam. Bahkan dalam Anggaran Dasar Muhammadiyah dijelaskan , Muhammadiyah berpendirian bahwa dasar hukum atau ajaran Islam adalah Al Qur'an dan Sunah (Hadists) .

Muhammadiyah mempunyai faham bahwa ajaran Islam tidak hanya mengenai soal-soal perseorangan seperti i'tiqad, ibadah dan akhlaq tetapi mencapai seluruh aspek kehidupan manusia, baik aspek kehidupan perseorangan ataupun aspek kehidupan kolektif seperti soal-soal i'tiqad, ibadah dan akhlaq,

kebudayaan, pendidikan – pengajaran, ilmu pengetahuan, sosial, ekonomi, juga soal politi (Nashir, H. 2014).

Muhammadiyah dijuluki sebagai gerakan Islam modern, reformis dan spesifik lagi disebut gerakan tajdid atau pembaharuan. Muhammadiyah mampu memperbarui alam berfikir dan model amaliah umat Islam dalam sejumlah bidang kehidupan seperti pendidikan, gerakan perempuan, pelayanan kesehatan dan sosial, pemberdayaan masyarakat, di samping pemurnian akidah dan ibadah serta pembinaan akhlak Islami (Nashir, H. 2014).

Gerakan pembaharuan yang dimaksud termasuk dalam bidang pendidikan, sebagai salah satu bentuk amal usaha yang diutamakan dalam Muhammadiyah. Lembaga pendidikan tinggi di Muhammadiyah, salah satunya adalah Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam bekerja dosen diharapkan untuk berupaya melakukan pengembangan di berbagai bidang, termasuk dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yaitu di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dengan melandaskan diri pada gerakan tajdid , dosen akan mampu mengembangkan ilmu seoptimal mungkin, melakukan penelitian dalam upaya menemukan kebaruan dan inovasi pada berbagai aspek keilmuan dan kehidupan masyarakat.

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji teori psikologi industri dan organisasi berdasarkan perspektif Islam khususnya tentang Kinerja dan variabel yang mempengaruhinya. Pola pengkajian psikologi islami yang digunakan adalah pola penilaian Islam terhadap psikologi (Nashori, 2010) yaitu membangun

perspektif Islam terhadap konsep-konsep psikologi modern dengan pertimbangan bahwa Islam merupakan sumber pedoman, pandangan dan tata nilai kehidupan bagi manusia. Dalam melakukan kajian Islam, tentu tidak lepas dari sumber yang digunakan yaitu Al Qur'an dan Hadists, sesuai dengan keyakinan dan cita-cita dari Muhammadiyah.

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim dalam rangka mengamalkan amal soleh, termasuk dosen yang terus berupaya untuk melaksanakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kerja memiliki nilai positif dan memiliki berkah, seperti yang dikatakan dalam Hadist Nabi "Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari, maka dia diampuni dosanya." (HR Thabrani dalam Al Ausath)

Selain itu, Allah telah menyuruh manusia untuk bekerja di seluruh permukaan bumi guna mencari karunia sebanyak-banyaknya sehingga manusia akan mendapatkan keberuntungan (Al Jumu'ah 10). Bekerja mempunyai nilai sangat tinggi dihadapan Allah karena bekerja adalah kewajiban (HR Ath Thabrani dan Al Baihaqi) dan dengan bekerja manusia dicintai oleh Allah.

1) Kinerja dosen

Dalam Islam, tugas yang dilakukan oleh dosen yaitu tri dharma perguruan tinggi ada relevansi dengan beberapa ayat dalam Al-Qur'an. Tugas dalam bidang pendidikan pengajaran pada intinya terdapat kegiatan tutorial, membimbing dan membina, menguji dan mengembangkan mahasiswa yang

menjadi tanggungjawabnya. Dalam setiap kegiatan tidak hanya memberikan manfaat pada mahasiswa dengan bertambahnya ilmu pengetahuan serta aplikasinya tetapi juga pada dosen itu sendiri , proses belajar mengajar memotivasi dosen untuk lebih banyak belajar lagi karena ilmu selalu berkembang dan tidak pernah berhenti di suatu titik. Dalam ayat Al Qur'an bahkan dijelaskan bahwa Allah swt akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan (QS Al-Mujaadilah [58] : 11). Ayat ini memberikan motivasi yang kuat bagi setiap orang yang memiliki keinginan yang kuat untuk belajar , karena kedudukan orang yang beriman dan mempunyai ilmu pengetahuan lebih tinggi di mata Allah dari pada yang tidak. Sementara dosen memiliki kewajiban menyampaikan ilmu pengetahuan yang menjadi minatnya kepada mahasiswa serta mengajak mahasiswa untuk berpikir kritis dan memberikan bimbingan terkait dengan ilmu masing-masing. Ilmu yang bermanfaat merupakan amal jariyah yaitu amalan yang pahalanya akan terus menerus mengalir hingga hari kiamat, walaupun orang yang melakukan amalah tersebut sudah meninggal dunia. apabila mahasiswa mendapatkan ilmu pengetahuan dari dosen dan kemudian memanfaatkannya dengan baik , atau bahkan ditularkan pada orang lain maka pahala yang diterima dosen tersebut mengalir seiring dengan manfaat tersebut sehingga bisa dikatakan bahwa menjadi dosen merupakan profesi yang tepat untuk bekal kehidupan di akherat kelak.

Tugas kedua, tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah , kegiatan dalam bidang ini termasuk menghasilkan karya ilmiah, menterjemahkan /menyadur buku ilmiah, Mengedit/menyunting karya ilmiah, membuat rancangan

dan karya teknologi, membuat rancangan dan karya seni. Dalam fitrahnya manusia merupakan khalifah di muka bumi ini, yang mengemban tugas untuk menciptakan kesejahteraan manusia dan memelihara segala apa yang ada di bumi sehingga bermanfaat bagi kehidupan manusia. Dalam usaha tersebut apabila dikaitkan dengan tugas dosen adalah dosen diharapkan selalu berusaha mengembangkan ilmu pengetahuan karena ilmu bersifat dinamis, selalu ada perubahan dan perbaikan yang semakin lama diharapkan semakin baik. Dengan melakukan penelitian dan menciptakan karya-karya baru sebenarnya dosen sudah melakukan apa yang telah diperintahkan oleh untuk selalu membaca, mempelajari, meneliti setiap informasi yang diperoleh dari masa sebelumnya dan memberikan pencerahan yang bermanfaat bagi sekitar (Al – Alaq [96] 1-5: Al –Hujurat [49];6; At-taubah [9];122)

Tugas ke tiga yaitu melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan tugas dosen dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan keahlian yang dimiliki kepada pemerintah dan masyarakat yang membutuhkan. Beberapa bentuk kegiatan pengabdian berupa penerapan hasil pendidikan dan penelitian, melakukan penyuluhan pada masyarakat dan memberikan pelayanan yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dengan kontribusi dari dosen yang relevan dengan bidang masing-masing, masyarakat akan memperoleh manfaat akan keberadaan perguruan tinggi , masyarakat memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu memperbaiki kualitas kehidupannya , hal ini sesuai benar dengan ayat Allah yang menjelaskan adanya kewajiban manusia untuk mendalami dan mengembangkan

ilmu serta memberikan pencerahan pada masyarakat (At-Taubah [9]; 122). Dengan demikian Peran dosen tidak semata-mata dirasakan di lingkungan perguruan tinggi, tetapi juga di masyarakat sekitar dengan kegiatan yang bermanfaat dan mampu meningkatkan kesejahteraan .

Tugas dosen cukup banyak seperti yang tercatat dalam tri dharma perguruan tinggi, oleh karena itu supaya dosen bisa melakukan dengan baik maka diperlukan karakteristik tertentu yang mendukung dan bisa membantu dosen untuk bekerja secara optimal Islam menghendaki tenaga kerja yang terpilih , bukan tenaga yang kurang berkualitas seperti yang dicontohkan oleh Al Qur'an menyatakan melalui ucapan putri Nabi Syu'aib: 'Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Ya Bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'" (Al Qashash 26). Universitas muhammadiyah yang melandaskan pada ajaran Islam juga telah mengharuskan bahwa karyawan dalam hal ini dosen harus orang yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, memiliki komitmen dan dapat dipercaya . Dengan dasar ini maka karakter yang penting adalah dosen memiliki motivasi berprestasi, komitmen pada profesi dan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan semua tugas-tugas.

2) Motivasi berprestasi

Karakteristik motivasi berprestasi tinggi yang disampaikan oleh Hermans , H (dalam Suryana, S., 2000) , bisa dijelaskan dalam pandangan Islam seperti yang tertuang dalam Al Quran dan Hadis Nabi.

Karakteristik pertama adalah apabila seseorang mempunyai taraf aspirasi yang tergolong sedang, dalam arti bahwa mereka memilih tugas-tugas yang mempunyai tingkat kesulitan tertentu. Setiap muslim diharapkan memilih tugas yang tidak terlalu sulit supaya bisa diselesaikan, dalam artian apabila tugas bisa terjangkau sesuai dengan kemampuan niscaya keberhasilan dalam menuntaskan tugas tersebut bisa tercapai, dengan demikian bisa dikatakan bahwa orang tersebut sudah bekerja sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada dalam dirinya (Az Zumar [39] ; 39)

Karakteristik kedua seseorang yang lebih menyukai resiko-resiko kecil apabila hasil suatu tindakan karena kebetulan atau karena kesempatan yang ada dalam situasi yang tidak pasti dan tidak menentu. Dalam situasi pekerjaan yang serba tidak pasti dan tidak menentu, setiap muslim lebih baik menyukai pekerjaan yang memiliki resiko kecil karena hal-hal yang tidak bisa diprediksi akan mempertinggi kemungkinan kegagalan suatu pekerjaan. Seperti yang dikatakan dalam ayat bahwa Allah menghendaki kemudahan dan tidak menghendaki kesulitan bagi manusia (Al Baqarah [2] ; 185)

Karakteristik ke tiga, Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat mencapai taraf keahlian yang tinggi, tentunya keahlian ini dicapai karena mereka tidak pernah berhenti belajar dan berlatih, dengan ketekunan yang tinggi pula. Orang yang berilmu lebih mudah menyelesaikan suatu pekerjaan , karena mereka akan lebih paham tentang suatu persoalan (An Ankabut [29]; 43) Hal ini sejalan dengan yang tertulis dalam Al- Qur'an bahwa manusia dianjurkan untuk memperdalam ilmu pengetahuan agar menjadi pembaharu (At-Taubah [9];122).

Dengan memiliki ilmu yang banyak dan mendalam Allah swt menjanjikan akan mendapatkan pahala yang banyak pula (An Nissa.[4] ; 162).

Karakteristik ke empat, Memiliki keuletan dalam menghadapi tugas dalam arti bahwa mereka mempunyai kecenderungan yang kuat untuk merampungkan tugas yang telah dimulainya. Setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda, namun yang penting adalah dalam bekerja manusia diharapkan untuk berbuat sepenuh kemampuannya (Al-An'aam [6]; 135), dalam bekerja harus selalu tekun dan bersungguh – sungguh dan selalu menuntaskan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya , tidak bekerja dengan setengah hati atau meninggalkan suatu tugas di tengah jalan (HR . Muslim). Dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dijanjikan pula manusia kelak akan bisa menemui Tuhannya yang memberikan pembalasan sesuai dengan yang dikerjakan (Al Insyiqaaq [84];6). Hal ini bermakna bahwa setiap apa yang dilakukan oleh manusia akan mendapatkan yang sesuai apakah itu sesuatu yang buruk atau baik.

Karakteristik kelima, Orang yang mempunyai Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan (waktu sangat diperhitungkan dalam merencanakan hari depan). Setiap manusia memiliki visi dan misi dalam hidup , yang berarti bahwa untuk memperbaiki kehidupannya maka harus selalu ada perkembangan dalam dirinya, baik dalam kehidupan di hari esok dalam artian kehidupan di dunia di masa depan dan mempersiapkan kehidupan di hari akherat kelak (QS adh-Dhuha [93] :4, QS Al-Hasyr [59]:18). Oleh karena itu dalam rangka menuju ke sana maka setiap manusia diperintahkan untuk selalu melakukan kebaikan (QS Al Baqarah [2] : 108). Dengan melakukan kebaikan

berarti manusia sudah menabung sesuatu yang bermanfaat untuk masa depan , misalnya dalam urusan dunia seseorang bekerja dengan perencanaan yang matang dengan cara menentukan tujuan jangka pendek , jangka menengah maupun jangka panjang dalam bidang pekerjaannya. Dengan cara seperti ini kemajuan dan perkembangan akan bisa diperoleh hasil yang sebaik-baiknya.

Karakteristik ke enam, seseorang yang memiliki penghayatan waktu yang mempunyai ciri lebih dinamis (tidak menyia nyiakan waktu, bisa lebih bersifat fleksibel terhadap pemanfaatan waktu). Waktu merupakan sesuatu yang sangat berharga karena tidak akan pernah bisa kembali, seseorang yang melewatkan waktu dengan hal-hal yang tidak bermanfaat akan rugi sendiri (Al-Ashr [103]; 1-3) meskipun demikian banyak manusia yang belum menyadari akan berharganya waktu. Dalam bekerja, memanfaatkan waktu seoptimal mungkin sangat dianjurkan, seseorang yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan diharapkan segera melanjutkan ke pekerjaan yang lain , (surat Alam Nasyrah [94]; 7), yang berarti bahwa yang sebaiknya dilakukan adalah tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan terbengkalai.

Karakteristik ketujuh, seseorang yang memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar dikatakan termasuk orang yang memiliki motivasi prestasi tinggi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi memerlukan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikannya, seringkali dalam bekerja seseorang menemui kesulitan atau hambatan yang sudah diperkirakan ataupun tidak diperkirakan sebelumnya. Pada saat seperti inilah diperlukan adanya kemampuan yang lebih untuk bisa bertahan dalam rangka menyelesaikan tugas secara sempurna, kendala-kendala yang ada

dicari solusi terbaiknya , karena sebenarnya dalam setiap kesulitan setelahnya ada kemudahan (Alam Nasyrah [94]; 5-6). Hal ini menginspirasi bahwa setiap orang tidak diperbolehkan berputus asa apabila menghadapi masalah karena Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya (Al Baqarah [2];286). Selain itu juga diharapkan setiap muslim orang tidak boleh berputus asa atas rahmat Allah (Al-Hijr [15];56), sehingga di setiap kesulitan ataupun apabila menemui berbagai permasalahan , seseorang memiliki kemampuan bertahan yang tinggi.

Karakteristik kedelapan, seseorang bisa lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka . Prestasi yang dicapai oleh seseorang tidaklah diraih dengan cara yang mudah, seringkali membutuhkan perjuangan yang cukup besar untuk mencapainya, karena untuk mendapatkannya bisa jadi banyak hambatan atau rintangan yang harus diselesaikan. Oleh karena merupakan hal yang wajar dan perlu disyukuri apabila seseorang mencapai suatu prestasi maka orang lain, bisa rekan kerja, pimpinan ataupun keluarga memberikan penghargaan berupa pengakuan bahwa prestasi adalah Sesuatu yang perlu dibanggakan. Penjelasan ini didukung oleh ayat yang mengatakan bahwa manusia hendaknya mensyukuri atas nikmat yang telah diberikan, termasuk kalau dipuji karena prestasi yang sudah dicapai (An Nahl [16] ; 121)

Karakteristik kesembilan, seorang yang memiliki motivasi prestasi tinggi akan memilih rekan-rekan sekerja yang ahli dalam tugas yang sedang dihadapi. Pengaruh orang lain terhadap seseorang sangatlah kuat , lebih-lebih mereka berinteraksi secara intensif, setiap hari dalam jam kerja yang sama(HR. Ahmad).

Apabila seseorang berada pada lingkungan yang terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian maka kemungkinan besar orang itu akan bisa lebih meningkatkan keahlian atau kemampuannya, sehingga ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan maka bisa memperoleh hasil yang bagus.

Karakteristik kesepuluh, seseorang yang memiliki motif prestasi tinggi mampu menghasilkan prestasi yang lebih baik dalam situasi-situasi yang memberikan insentif bagi prestasi. Seseorang yang berprestasi berarti dia menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna dan dikatakan bahwa kualitas kerja yang itqan atau sempurna merupakan sifat pekerjaan tuhan (Rabbani) kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami (QS An Naml [27];28)

3) Kompetensi

Dalam pandang sudut Islam kompetensi sangatlah diperlukan bagi keberhasilan penyelesaian suatu tugas, bahkan ditekankan apabila suatu urusan tidak diserahkan pada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya. Pernyataan ini bermakna bahwa setiap profesi harus ditempati oleh orang yang menguasai keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam profesi tersebut. Profesi dosen membutuhkan kompetensi tertentu yang terkait dengan tugas dalam bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan bidang pengabdian masyarakat, yaitu :

(1) Pengetahuan (pengetahuan tentang mata kuliah/ *subject knowledge*), yang berarti bahwa dosen harus menguasai mata kuliah atau pelajaran yang diampunya. Dalam Islam dikatakan bahwa kita hendaknya tidak mengatakan sesuatu yang

tidak kita ketahui (QS Ash shaff [61] ; 2), karena akan menimbulkan ketidakjelasan pada penerimanya. Apabila dosen memberikan materi yang sebenarnya tidak diketahui secara baik maka ada kemungkinan yang disampaikan tersebut bukan menjadi jelas namun sebaliknya orang menjadi semakin tidak jelas dan bingung.

(2) Prosedur tes atau pengukuran (*Testing/ assessment procedure*), Dimensi ini terdiri dari mendisain, mengembangkan dan mengimplementasikan alat dan prosedur untuk mengukur hasil pembelajaran mahasiswa. Kompetensi dalam melakukan pengukuran hasil belajar dan menguasai prosedur ujian merupakan kemampuan yang cukup penting guna mengetahui kemajuan yang sudah dicapai oleh mahasiswa, penguasaan mahasiswa terhadap materi yang sudah diberikan dosen dan sekaligus untuk mengetahui apakah dosen sudah bisa memberikan pemahaman tentang materi yang diberikan. Dengan mengetahui hasil dari yang telah dilakukan maka dosen akan lebih mudah melakukan perbaikan atas kelemahan dan melakukan pengayaan apabila sudah menunjukkan hasil yang baik. Oleh karena itu Islam menganjurkannya, seperti yang dijelaskan bahwa ada anjuran untuk memperhatikan apa-apa yang sudah dilakukan atau melakukan evaluasi demi kepentingan masa yang akan datang (Al Hasyr [59],18)

(3) Hubungan antara mahasiswa dengan dosen (*student teacher relations*), kompetensi yang terkait dengan relasi antara mahasiswa dan dosen sangat penting untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif sehingga proses belajar mengajar bisa berjalan dengan optimal. Dalam surat Al-A'raaf ([7]; 181) dijelaskan bahwa

Allah menciptakan orang-orang yang memberi petunjuk (berilmu) yang menegakkan keadilan dan kebenaran , terkait dengan proses belajar mengajar, dosen merupakan salah satu golongan dari umat yang memiliki ilmu yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan khususnya kepada mahasiswa dan masyarakat secara umum dan apa yang disampaikan idealnya merupakan suatu kebenaran secara ilmiah. Dalam menjalankan peran tersebut dosen diharapkan bisa menciptakan hubungan yang baik dengan mahasiswa, dosen bisa berperan seperti fasilitator dengan memberikan dorongan kepada mahasiswa supaya berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, yaitu ikut aktif berdiskusi dan saling memberikan *feedback* . Selain itu diharapkan dosen mengenal baik setiap mahasiswa , sehingga bisa memperlakukan mereka secara tepat, dengan memberikan perlakuan yang jelas dan bila perlu memberikan koreksi pada perilaku yang tidak diinginkan.

(4) Ketrampilan mengorganisasi (*organizational skill*),

Dalam upaya mengoptimalkan proses pembelajaran peserta didik, maka dosen harus mampu mengelola atau mengorganisasi proses tersebut. Di mulai dari merancang , melaksanakan sampai dengan evaluasi hasil belajar. Proses yang terjadi diharapkan bisa menggali potensi dan mengembangkannya, oleh karena itu perlu diciptakan suasana yang kondusif, yang aman dan nyaman dengan memanfaatkan segala fasilitas yang ada serta membuat suatu kesepakatan tentang aturan pembelajaran , maupun penyusunan rencana penugasan yang baik . Pada intinya , dalam menyelenggarakan proses pembelajaran dosen diminta untuk mempersiapkan sebaik-baiknya, seperti yang disinggung dalam suatu ayat bahwa

Apabila dalam suatu majelis ilmu, dianjurkan untuk mengatur sebaik mungkin sehingga yang hadir merasa nyaman dan bisa mengikuti dengan baik dan orang yang memiliki ilmu akan ditinggikan derajatnya(Al Mujaadilah [58]; 11).

(5) Ketrampilan komunikasi

Dosen melakukan komunikasi setiap menjalankan tugas yang terkait dengan pengajaran, penelitian maupun pengabdian masyarakat. Dalam proses belajar mengajar dosen harus menyampaikan materi secara jelas dan antusias, memberikan motivasi sehingga mahasiswa bisa menangkap materi dengan optimal, dan mempertahankan minat mahasiswa supaya tetap konsentrasi pada proses pembelajaran. Hal ini relevan dengan yang disampaikan dalam Al Qur'an bahwa manusia dianjurkan untuk melakukan proses pengajaran yang baik dan melakukan debat atau diskusi dengan baik pula (Q.S. An-Nahl [16]: 125). Dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat, dosen lebih banyak berkomunikasi dengan masyarakat dan organisasi atau instansi yang terkait dengan bidangnya, dalam kegiatannya seringkali memerlukan komunikasi dua arah, diskusi ataupun berdebat demi mencapai persepsi yang sama dan hasil yang baik.

(6) Kesesuaian mata kuliah (*Subject relevancy*), dalam rangka mencapai sasaran pembelajaran maka dosen seharusnya memiliki kompetensi dalam menyusun mata kuliah yang relevan. Penyusunan mata kuliah merupakan kegiatan yang berangkai , mulai dari penyusunan tujuan, silabi yang berisi satuan mata kuliah, metode pengajaran maupun referensi yang digunakan Serta bagaimana pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi yang dilakukan berdasarkan aturan yang

telah ditetapkan. Rangkaian kegiatan ini harus memperhatikan keterkaitan antara satu dengan yang lain sehingga semua bisa mencakup tujuan dan sasaran pembelajaran. Mahasiswa tentu saja berharap untuk mendapatkan ilmu yang benar dan bermanfaat dari dosen, seperti kisah nabi Musa yang mengikuti Nabi Khidzir dengan harapan untuk mendapatkan ilmu yang benar (Al Kahfi [18];66), sehingga dosenpun harus secara serius mempersiapkannya dengan baik. Sehubungan dengan kegiatan ini diperlukan dosen yang ahli dalam melaksanakan tugas tersebut, seperti yang dikatakan dalam hadist riwayat Bukhari yang berisi anjuran untuk menyerahkan suatu perkara pada ahlinya, karena kalau tidak demikian maka akan terjadi masalah (kehancuran)

(7) Manfaat penugasan (*utility of assignment*), penyelenggaraan proses pembelajaran tak bisa lepas dari pemberian tugas kepada peserta didik (mahasiswa). Pemberian penugasan dimaksudkan untuk memperkaya wawasan, melatih berpikir kritis dan meningkatkan kepekaan terhadap situasi aktual di masyarakat. Penugasan yang bermanfaat akan meningkatkan ketrampilan problem solving mahasiswa, sehingga mereka akan lebih siap apabila terjun langsung ke masyarakat dan dunia kerja . Salah satu hadist nabi dari Bukhari Muslim menceritakan bahwa dalam Islam ada anjuran untuk mengajarkan berenang dan memanah dan menunggang kuda (Riwayat Sahih Bukhari/Muslim), secara tersirat sebenarnya manusia diminta untuk belajar ketrampilan atau sesuatu yang bermanfaat dalam kehidupan. Materi yang diberikan dalam kelas akan menjadi lebih dihayati apabila dilengkapi dengan pemberian penugasan yang bertujuan untuk mengaplikasikan teori , dengan demikian mahasiswa akan lebih

memperoleh manfaat yang seoptimal mungkin dalam proses pembelajaran tersebut.

(8) Kompetensi kerja sama dengan organisasi internal dan organisasi eksternal .

Kegiatan yang dilakukan oleh dosen selalu terkait dengan orang lain baik mahasiswa, rekan kerja, pimpinan, karyawan dan dosen di fakultas yang lain, karyawan di unit-unit yang ada di universitas, juga orang-orang dari organisasi eksternal yang berkepentingan dengan dosen tersebut. Banyak kegiatan dengan pihak lain yang sangat memerlukan kompetensi kerja sama, baik itu dalam proses pembelajaran , dimana antar dosen memiliki pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama , misalnya mengajar dalam satu tim, membuat perencanaan mata kuliah tertentu, menyusun silabi atau bisa juga menyusun buku ajar dalam bentuk tim. Dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat , dosen harus berhubungan langsung dengan masyarakat , instansi atau organisasi eksternal yang lain. Dalam organisasi internal yaitu organisasi yang ada di dalam universitas, maupun organisasi eksternal yaitu organisasi yang ada di luar universitas tentunya memiliki visi dan misi yang terkait dengan bidang garapan masing-masing. Konsekwensi yang ditemui oleh dosen yang melakukan penelitian maupun pengabdian masyarakat adalah mereka harus bisa melakukan pendekatan sehingga bisa diterima dengan baik oleh organisasi tersebut. Jika ditilik dari manfaat nya, apabila dosen melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan niat baik dan sungguh-sungguh sebenarnya dosen bisa memberikan kontribusi pada organisasi atau masyarakat , untuk peningkatan dan pengembangan organisasi ataupun meningkatkan kesejahteraan masyarakat . Pada

dasarnya ke dua kegiatan ini merupakan ladang bagi dosen untuk beramal soleh, mengerjakan kebaikan seperti yang tertera dalam suatu ayat bahwa dalam mengerjakan kebaikan manusia diwajibkan untuk selalu tolong menolong (QS . Al Maidah [2]; 15) .

(9) Kompetensi riset , dalam melakukan penelitian dosen membutuhkan beberapa skill , antara lain harus memiliki kepekaan dalam melihat fenomena di lingkungan masyarakat dan fakta-fakta yang muncul terkait dengan bidang ilmu, kemampuan menelaah teori-teori maupun jurnal penelitian, dan ketrampilan menyusun dan menulis . Seperti yang tertuang dalam surat Al-Alaq [96];1-5 yang menekankan perintah Allah kepada manusia untuk membaca dan menulis, serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Menurut pendapat Syaikh Muhammad Abduh dalam tafsirnya: “Tidak didapat kata-kata yang lebih mendalam dan alasan yang lebih sempurna daripada ayat ini di dalam menyatakan kepentingan membaca dan menulis ilmu pengetahuan dalam segala cabang dan bahagiannya.”

(10) Kompetensi pedagogik , Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Ketrampilan pedagogik menciptakan lingkungan belajar yang aman dan siswa bisa mengembangkan diri mereka sendiri menjadi individu yang mandiri dan bertanggung jawab. Anjuran bagi pendidik untuk mengajarkan anak – anak sesuatu sesuai dengan jamannya (A. Zakaria, 2003)

4) Komitmen Profesi

Komitmen dalam pandangan Islam sebagai suatu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu hal tanpa ada keinginan untuk melakukan yang lain. Atau dengan istilah lain *istiqomah* yang bisa dimaknai sebagai keyakinan untuk melaksanakan sesuatu dengan penuh konsistensi dan kesungguhan hati. Seseorang yang akan tetap berada pada jalan yang sudah ditetapkan dan tidak akan berbelok melakukan sesuatu yang lain, terus berjalan lurus meskipun banyak hambatan ataupun rintangan. *Istiqomah* dianjurkan dalam Islam, seperti yang dikatakan dalam QS Al Anfal [8]; 27 yang menjelaskan bahwa manusia dilarang mengkhianati Allah dan Rasulnya dan juga tidak mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadanya.

Komitmen profesi yang dikemukakan oleh Smith & Hall (2008) mempunyai tiga dimensi yaitu komitmen Afeksi, komitmen kontinuans dan komitmen normative. Relevan dengan ke tiga dimensi ini, dalam Islam dikatakan komitmen afeksi, seseorang bersedia tetap menjalankan profesi karena keinginannya sendiri, karena profesi dipilih sendiri maka dia bangga dengan profesinya, profesi sudah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia mau memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tugas-tugas profesinya, apapun selama itu adalah bagian dari tugas tidak ada alasan untuk menolak, ini disebabkan karena dia senang melakukan dan menikmati ketika melaksanakan tugas-tugasnya. Individu yang memiliki komitmen afeksi, memiliki keinginan (niat) yang kuat yang muncul dari dirinya sendiri untuk menjalani suatu profesi, karena niat itu berasal dari dirinya sendiri maka individu cenderung akan bekerja

dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati dengan hati yang tulus dalam melaksanakannya, seorang muslim yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi dengan kesungguhan dan ketulusan hati akan mendapatkan imbalan yang sangat banyak . Seperti yang dijelaskan beberapa ayat dalam Al Qur'an maupun hadist, orang yang demikian akan dicintai Allah (HR. Baihaqi), kelak akan bisa menemui Tuhannya (Al Insyiqaaq [84] : 6), karena Sebaik-baik usaha seorang pekerja adalah yang dilakukan secara tulus (HR Achmad bin Hambali) dan bekerja sepenuh hati adalah salah satu bentuk amal soleh dan akan mendapatkan ampunan, rizki dan surga (QS Saba [34]: 4, 37).

Individu atau karyawan memiliki Komitmen kontinuans terhadap profesi , apabila seseorang bersedia tetap menjalankan profesi karena dia memerlukan profesi itu untuk mendapatkan segala hal yang telah dia investasikan dan akan merasa merugi kalau meninggalkannya, selain karena dia tidak memiliki alternative untuk menjalankan profesi yang lain . Setiap individu memiliki berbagai macam kebutuhan, kebutuhan untuk dirinya sendiri maupun keluarga, untuk memenuhi segala kebutuhan tersebut seseorang akan menjalani suatu profesi , karena ketika seseorang memiliki profesi maka dia akan mendapatkan imbalan yang diharapkan seimbang dengan daya upayanya . Penghargaan akan suatu profesi bisa dipengaruhi banyak hal, misalnya tingkat pendidikan, prestasi yang pernah dicapai, masa kerja yang telah dilalui, atau juga jabatan yang sedang dipegangnya. Oleh karena itu ketika karyawan telah mendapatkan imbalan dari profesinya, maka faktor-faktor tersebut merupakan suatu investasi yang telah ditanamkan sehingga bisa jadi karyawan akan merasa berat untuk pindah ke

profesi lain yang belum tentu memberikan imbalan seperti yang diterima sekarang. Dalam Islam mencari nafkah untuk keluarga merupakan suatu kewajiban seperti yang dikatakan oleh hadist bahwa mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll) (HR. Athbrani dan Al Baihaqi). Karyawan dengan pendidikan tertentu, pengalaman , jabatan yang dimiliki maka dia akan bisa mencukupi kebutuhan keluarga , karena dengan modal tersebut dia akan memperoleh pendapatan , fasilitas maupun status yang seimbang (bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) (Al-Ahqaaf [46]:19). Hal ini adalah merupakan sesuatu yang wajar , jika individu tidak akan meninggalkan profesinya karena dia telah memperoleh manfaat dari profesi yang telah dipilihnya , seandainya profesi tersebut tidak memberi manfaat maka islam menganjurkan untuk meninggalkannya (HR. Tirmidzi).

Selain itu individu tetap menjalankan profesi bisa karena merasa tidak ada alternative profesi yang lain untuk dipilihnya, hal ini disebabkan karena keterbatasan keahlian , kemampuan maupun ketrampilan . Apabila seseorang sudah mendapatkan profesi yang sesuai dengan dirinya, maka sebenarnya pilihannya sudah tepat seperti yang dianjurkan oleh Al Qur'an, bahwa manusia diharapkan bekerja sesuai dengan kemampuannya (Az-Zumar [39]: 39), tidak salah dia jika tetap mempertahankan profesinya . Selain itu dalam setiap kehidupan, pasti ada campur tangan dari Allah, sehingga ketika seseorang berada suatu profesi maka dapat diartikan juga Allah telah menetapkan suatu bidang pekerjaan bagi hambanya, dan manusia tinggal menerima dan menjalani

kewajiban –kewajiban yang harus dilaksanakan dalam profesi tersebut, hal ini seusai dengan surat Al- Qashah ([28]; 68) .

Karyawan yang mempunyai komitmen normative memiliki kesediaan untuk tetap pada profesi karena individu merasa wajib menjalankan profesinya , karyawan menerima amanah berupa tugas-tugas yang terdapat dalam profesinya sehingga ada keharusan dalam dirinya untuk tidak meninggalkan profesi tersebut. Dalam Islam dijelaskan bahwa ketika seseorang diberi amanah berupa apapun baik dari orang lain maupun dari organisasi dia bekerja , maka amanah harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan tidak boleh dikhianati (Al Anfaal [8]; 27). Ditambahkan dari suatu hadist bahwa kewajiban seorang muslim adalah mendengar dan taat dalam melakukan perintah yang disukai ataupun tidak disukai (HR. Muslim) , artinya ketika karyawan sudah menetapkan pilihan pada suatu profesi maka secara otomatis dia harus melaksanakan secara total tanpa memilih tugas mana yang disenanginya, tugas mana yang mudah untuk dikerjakan dan menolak tugas tidak disukainya ataupun terlalu sulit untuk diselesaikan. Kewajiban ini bisa dilaksanakan seoptimal mungkin apabila organisasi yang menerima orang bekerja dalam suatu profesi mencari tenaga kerja yang kuat dan dapat dipercaya (Al Qashash [28]; 26) .

Penelitian dan kajian tentang bagaimana seseorang seharusnya bekerja sehingga mendapatkan kinerja yang optimal dalam sudut pandang Islam telah banyak dilakukan, diantaranya kajian yang membahas tentang nilai kerja dalam Islam dan etos kerja Islam.

Hasil kajian tentang nilai kerja dalam Islam yang dilakukan oleh Khanifar, H., Matin HZ, Jandhagi G, Gholipour A, Hassanzadeh (2011) menemukan bahwa terdapat delapan dimensi nilai kerja yang diperoleh dari wawancara dengan 40 ahli, yaitu : (1) Nilai kerja yg berhubungan dengan kondisi kerja ; keadilan (adil dalam hubungan dengan supervisor, adil dalam kompensasi, adil dalam prosedur organisasi) dan Sejahtera nyaman (keseimbangan hidup, kembali sesuai, tempat kerja yg baik dan menyenangkan, keamanan kerja) .

2. Nilai kerja yg berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan : Motivasi kerja spiritual (ketulusan), Orientasi kerja pada semangat melayani (kelompok kerja, altruisme, respek pada klien), Berusaha dan bersikap tekun (kesabaran, kerja keras, tekun, orientasi prestasi), kewajiban kerja (kontrol diri, dipercaya, tanggung jawab), Itqan (teliti , disiplin, bukan pekerjaan yg sia-sia, pengetahuan luas), Memperbaiki secara terus menerus (konsultasi, kreatif, belajar berlelahan).

Sementara itu Rafiki A & Wahab, KA (2014), telah merumuskan Praktek pengelolaan sumber daya manusia yang bersumber dari Islam a.l. , (Ahmad, Ali, Rivai) ; Kewajiban manusia untuk beribadah (Adz dhariyat [51];57), mencari kekayaan untuk kepentingan akherat (Al Qashas [28], 77), pentingnya pelatihan, belajar dan pengembangan (Al Baqarah [2] , 30-33;Al Mujadila [58],11) Luqman [31], 20), implementasi dari SDM dengan cara Allah dalam hal kepercayaan dan tanggung jawab (An nissa [4]; 58-59), melakukan pekerjaan berdasarkan kapasitas dan kompetensi (Al Baqarah [2]; 286),

memperingkat karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam kerja (Al Ahqaf [46];19).

Hasil kajian yang dilakukan oleh Khanifar H, Matin HZ, Jandhagi G, Gholipour A, Hassanzadeh (2011) dan Rafiki A & Wahab, KA (2014) memberikan dukungan yang positif terkait dengan hasil kajian yang telah penulis lakukan di atas yaitu ada sejumlah ajaran dalam Islam yang sebagian relevan dengan konsep yang ada dalam teori barat meskipun pengklasifikasian tidak selalu sama . Contohnya nilai-nilai kerja yang dikaji dalam Islam bisa dikelompokkan dalam variabel motivasi berprestasi (Berusaha dan bersikap tekun : kesabaran, kerja keras, tekun, orientasi prestasi; Itqan : teliti , disiplin), komitmen profesi (dipercaya), kompetensi (berpengetahuan luas). sedang dalam praktek SDM Islami relevan dengan kinerja (memperingkat karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam kerja), kompetensi (pentingnya pelatihan, belajar dan pengembangan , melakukan pekerjaan berdasarkan kapasitas dan kompetensi) dalam teori psikologi. Hal ini sekaligus menjelaskan bahwa konsep dalam Islam memiliki kedalaman makna sehingga bisa masuk keberbagai konsep dalam psikologi.

2.1.6 Hasil penelitian sebelumnya

Tabel 2.2 Hasil penelitian sebelumnya tentang kinerja

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Barrick, M.R, Mount, M.K. , Judge 2001	Personality and performance at the beginning of the new Milleneum : What do we know and where dowe go next ?	Kinerja	Kompetensi motivasi berprestasi komitmen profesi	consciousness merupakan predictor yang valid pada pengukuran performance dalam berbagai bidang pekerjaan. Stablitas emosi predictor thd performance scr keseluruhan , pada pekerjaan tertentu . Tiga trait yang lain kinerja
Beyhan, E. 2008.	The impact of higher education on the job prepaterdness and job performance of Turkish National Police Officers.	Job performans	Kompetensi motivasi berprestasi komitmen profesi	ada hubungan tingkat pendi-dikan polisi officers dengan performans kerja
Molefe, G.N 2010	Performance measurement dimension for lecturer ata selected universities : An International perspective	performans	Motivasi berprestasi komitmen profesi kompetensi	Studi mengkonfirmasi performans dosen diukur dengan tujuh dimensi dan memperoleh koefisien sebesar lebih dari 0.70
Thomas, and Feldman , D. 2009.	How broadly does education contribute to job performance.	Kinerja	Komitmen profesi Kompetensi Motivasi berprestasi	Ada hubungan yang positif antara Tingkat pendidikan dengan performans tugas

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Gede, Ngosi Tari and Lawanson, Olukemi Anike. 2011.	Employees' characteristic and job performance of staff of the Bayelsa State Ministry of Education in Nigeria. Mediterranean Journal of Social Sciences	Job performans	Motivasi berprestasi komitmen profesi kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> •Ada hubungan yang signifikan antara gender dan performans kerja karyawan •Ada hubungan yang signifikan antara usia dan performans kerja •Ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dgn performans kerja karyawan
Mawoli, MA dan Babandako. AY. 2011.	An Evaluation of Staff Motivation, dissatisfaction and job performance in academic setting.	Job performans	Motivasi berprestasi, kompetensi, komitmen profesi	Motivasi sangat tinggi dan kinerja dalam tingkat moderat. Dosen lebih banyak menggunakan waktu dan energinya untuk mengajar dibanding untuk penelitian . Tingkat penelitian di universitas Nigeria rendah karena publikasi penelitian tidak menjadi syarat untuk promosi staf akademik
Olorunsola Arogundade 2012	Organizational climate and lecturer job performance in south west Nigeria Universities	performans	Komitmen profesi motivasi berprestasi kompetensi	Ada perbedaan iklim organisasi pada universitas federal dan state, tapi tidak ada perbedaan pada job performans

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Sangaji , E.M. dan Sopiah.2013.	The effect of organizational culture on lecturer's job satisfaction and performance (A research in Muhammadiyah University throughout east java)	Kinerja	Motivasi berprestasi, kompetensi, komitmen organisasi	Budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja dosen . Kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja dosen Budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja dosen Budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
Tolentino, R. 2013	Organizational Commitment and Job performance of the Academic and Administrative Personnel	Job performans	Motivasi berprestasi komitmen profesi kompetensi	Pada tenaga akademik ada hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan job performans Pada tenaga administrasi tidak ada dimensi komitmen yang berkorelasi dengan job performans
Memari, N Mahdieh, O Marnani, AB 2013	The Impact of Organizational Commitment on Employee Job performans	Job performans	Motivasi berprestasi komitmen profesi kompetensi	Ada hubungan antara komitmen normatif dengan job performans karyawan

Kinerja merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi, karena kinerja individual adalah penopang utama terwujudnya kinerja organisasi yang diharapkan . penelitian kinerja menunjukkan bahwa banyak faktor yang membentuknya, seperti yang digambarkan dalam tabel di atas. Kinerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam individu, diantaranya adalah kepribadian, tingkat pendidikan, gender, usia, motivasi dan komitmen organisasi, Selain itu faktor eksternal yang mempengaruhi adalah budaya organisasi dan iklim organisasi , adanya iklim organisasi yang positif akan meningkatkan kinerja.

Tabel 2.3 Hasil penelitian sebelumnya tentang motivasi berprestasi

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Wright, Kacmar, McMahan, Deleeuw (1993)	$P = F (M \times A)$: <i>Cognitive ability as a moderator between personality and job performance</i>	Motivasi berprestasi <i>Job performance</i>	komitmen profesi kompetensi	Motivasi berprestasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap job performance , namun perlu diantarai oleh kemampuan kognitif.
Busato V.V. ,Prins F.J, Elshout, J.J, Hamaker C. 1999.	The Relation between learning styles, the Big Five personality traits and achievement motivation in higher education	Motivasi berprestasi	Kompetensi komitmen profesi kinerja	Ada korelasi positif antara motivasi berprestasi dengan gaya belajar meaning, reproduction, <i>aplication directed learning</i> dan mempunyai korelasi negatif dengan <i>undirected learning style</i> .

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Prasetyo, Adi (2006)	Kontribusi Motivasi berprestasi dan supervisi Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru SD	Motivasi berprestasi Kompetensi	Komitmen Profesi Kinerja	Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru Terdapat pengaruh secara simultan (bersama) motivasi berprestasi dan supervisi Kepala Sekolah terhadap kompetensi guru
Haryono (2007)	pengaruh motivasi berprestasi dan Iklim organisasi terhadap Kinerja tenaga administrasi	Motivasi berprestasi kinerja	Komitmen profesi kompetensi	adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja
Iyer, UJ and Kamalanabhan, 2006.	<i>Achievement motivation and Performance of scientist in research and development organization.</i>	Achievement motivation performance	Kompetensi komitmen profesi	ada hubungan yang konsisten antara kinerja yang baik dengan motivasi berprestasi pada ilmuwan
Edriati (2009)	Studi korelasional antara motivasi berprestasi dengan kinerja kepala sekolah	motivasi berprestasi kinerja	Komitmen profesi kompetensi	ada korelasi yang kuat antara motivasi berprestasi dg kinerja
Saodah (2010)	<i>Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi berprestasi mempunyai korelasi dengan kinerja dosen</i>	Motivasi berprestasi kinerja dosen	Komitmem profesi kompetensi	tingkat pendidikan dan motivasi berprestasi mempunyai korelasi dengan kinerja dosen .

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Chan, C., Keith Ng, Y N., Casimir, G. 2011	<i>Confucian Dinamism, affective commitment, need for achievement, and service quality : Study on Property Managers in Hongkong</i>	Need for achievement	Komitmen profesi Kompetensi kinerja	Komitmen afektif secara parsial memediasi hubungan antara confucian dinamism dengan kualitas pelayanan Kebutuhan berprestasi memoderasi hubungan antara komitmen afektif dengan kualitas pelayanan
Tutar, H., Altinoz, M. Cakiroglu 2011	<i>The effect of employee empowerment on a achievement motivation and the contextual performance of employees</i>	Achivement motivation performance	Komitmen profesi kompetensi	Employee empowerment berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi dan kinerja kontekstual Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja kontekstual
Aloysius, SMCM.2012.	<i>Self Motivation for Achievement and Its Impact on the Employees' Performance and Satisfaction.</i>	Performance, self motivation for achievement	Kompetensi, komitmen profesi	Ada hubungan yang positif signifikan antara motivasi diri pada prestasi, kepuasan kerja dan job performance Hubungan antara motivasi diri pada prestasi dengan job performance lebih kuat dari pada hubungan antara motivasi diri pada prestasi dengan kepuasan kerja.

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Munawaroh,A. , Riantoputra, C.D.S dan Marpaung, S.B. 2013.	<i>Factor Influencing individual Performance in An Indonesian Government Office.</i>	Kinerja Kebutuhan berprestasi	Kompetensi komitmen profesi	role of workload tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kebutuhan berprestasi dan tanggungjawab pada orang lain mempengaruhi kinerja karyawan

Motivasi berprestasi dalam berbagai penelitian ditemukan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, seperti dalam penelitian yang dijelaskan pada tabel di atas. Penelitian tersebut dilakukan dalam lingkup organisasi yang bervariasi, di antaranya pada instansi pemerintahan, di bidang marketing, di bidang pendidikan, di bidang property maupun pada bidang administrasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wright, Kacmar, McMahan, Deleeuw motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja melalui kemampuan kognitif, sehingga penelitian ini nanti akan menempatkan variabel mediator untuk mengantarai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Motivasi berprestasi juga mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan dipengaruhi oleh *employee empowerment*

Tabel 2.4 Hasil Penelitian sebelumnya tentang komitmen profesi

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Anyamene, A., Anyachebelu, Nwakolo, Onyali. 2002.	Relationship between professional commitment and attitude towards teaching among primary school teachers.	Komitmen profesi	Kinerja kompetensi motivasi berprestasi	Ada hubungan antara sikap mengajar dengan komitmen profesi guru , tingginya sikap mengajar diikuti oleh tingginya komitmen profesi
Lu KY, Lin PL, Wu CM, Hsieh YL, Chang YY. 2002.	The relationship among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses	Komitmen profesi	Motivasi berprestasi Kompetensi kinerja	Ada hubungan negatif antara komitmen profesi dengan intensi turnover Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover . Komitmen profesi memprediksi 30 % terhadap intensi turnover dan 39.7 % terhadap intensi meninggalkan profesi
Maheshwari, Bhat, Dhiman. 2007	Implication of Human Resources Practices and other structural Factors on Commitment of Public Medical Professionals in India	Komitmen profesi	Kinerja, kompetensi motivasi berprestasi	Hasil menunjukan bahwa dokter pemerintah memiliki komitmen profesi lebih tinggi daripada komitmen organisasi , praktek HR mempunyai pengaruh pada komitmen organisasi tapi dimensi yg beda dalam komitmen profesi.

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Riasnugrahani, M. 2009.	Pengaruh Task value dan achievement motivation terhadap occupational commitment pada dosen	Motivasi berprestasi komitmen	kompetensi	Ada pengaruh motivasi berprestasi dan task value terhadap komitmen afektif pada okupasi Ada pengaruh yang positif motivasi berprestasi terhadap komitmen normatif pada okupasi Ada pengaruh yang negative motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuans
Grays (2010)	<i>Achievement goals and Professional commitment in the educator major</i>	Professional commitment	Motivasi berprestasi kompetensi kinerja	Ada hubungan antara <i>matery goals</i> dengan <i>professional commitment</i>
Hasanati 2011	Pengaruh usia, masa kerja dan komitmen profesi terhadap kinerja dosen	komitmen profesi kinerja	Kompetensi motivasi berprestasi	Tidak ada pengaruh usia, masa kerja dan komitmen profesi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Ada korelasi negatif antara komitmen kotinuans dengan kinerja di bidang akademik, ada korelasi negatif antara komitmen normatif dengan kinerja akademik

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Khattak, A.A. dan Sethi. (tanpa tahun/ 2011-2012)	Organizational Normative Commitment (ONC) has Psychological positive effects on employees performance	Kinerja karyawan komitmen	Komitmen profesi Kompetensi Motivasi berprestasi	Ada hubungan yang positif signifikan NOC dengan kinerja karyawan, Ada hubungan kerelaan dengan kinerja karyawan Ada hubungan antara loyalitas dengan kinerja karyawan
Butucha, Korso G. (2012).	Teachers ‘ perceived commitment as measured by age, gender and school type	Komitmen profesi	Kinerja Kompetensi Motivasi berprestasi	Ada perbedaan komitmen profesi dilihat dari usia, gender dan tipe sekolah Guru laki-laki lebih tinggi pada komitmen afektif daripada profesi Komitmen kontinuans dan komitmen normatif cenderung dinilai netral
Wang, X.,Shen,J. 2012	An Investigation in to the Professioal Commitment of Chinesse Project Management Professional	Komitmen profesi	Kinerja kompetensi motivasi berprestasi	Komitmen profesi berkorelasi dengan komitmen organisasi pada manajemen proyek, komitmen profesi sama-sama tinggi dengan komitmen organisasi tapi lebih lebih tinggi komitmen profesi
Özdem, Güven. 2012.	The Relationship between the organizational citizenship behaviors and	Komitmen profesi	Kinerja motivasi berprestasi kinerja	Ada hubungan antara komitmen afektif, kontinuans komitmen normatif pada

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	The organizational and professional commitment of secondary school teachers.			profesi dengan komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif pada organisasi Ada hubungan antara komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif pada profesi dengan OCB
Chang, Y, Wan, C. 2012.	<i>Professional commitment as an intervening variable in the relation of professional socialization and adaptive performans</i>	Komitmen profesi performans	Motivasi berprestasi kompetensi	Ada pengaruh Sosialisasi profesi terhadap adaptive performance Ada pengaruh komitmen profesi terhadap adaptive performance Ada pengaruh sosialisasi profesi terhadap komitmen profesi
Siburian, T.A. 2013.	The Effect of Interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction and achievement Motivation to organizational commitment of state high school teacher	Motivasi berprestasi komitmen	Kompetensi kinerja	Ada Pengaruh langsung komunikasi interpersonal, budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi Ada Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Tandiontong, M. 2013	The Influence of Professional Commitment of Accountants, Organization Commitment of Public Accountant Firms to Job Satisfaction of Auditor's and Implementation of Independent Audit on Financial Statetments and Its Implication to Audit Quality.	Komitmen profesi	Motivasi berprestasi kompetensi kinerja	<p>komitmen profesi akuntan dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja auditor</p> <p>komitmen profesi dan komitmen organisasi akuntan mempengaruhi kualitas audit</p> <p>komitmen profesi, komitmen organisasi , kepuasan kerja dari akuntan independen dan implementasi financial statement mempengaruhi kualitas audit scr simultan</p>
Shamina, 2014.	Impact of Job satisfaction on professional commitment in Higher Education.	Komitmen profesi	Kinerja kompetensi motivasi berprestasi	Guru dengan kepuasan kerja tinggi memiliki komitmen profesi yang tinggi pula
Malik, U. dan Rani, M. 2013.	Relationship Between Professional Commitment and Attitude Towards Teaching among Secondary School Teachers	Komitmen profesi	Motivasi berprestasi Kompetensi kinerja	Ada hubungan positif antara komitmen profesional dan Sikap terhadap pengajaran di pedesaan dan perkotaan , pemerintah & swasta , pria dan wanita ,

Komitmen profesi telah diteliti di berbagai bidang profesi, diantaranya adalah pada tenaga medik (dokter) , guru dan dosen, akuntan , dan manager proyek profesional. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan komitmen profesi, artinya peningkatan komitmen organisasi akan disertai dengan peningkatan komitmen profesi, namun komitmen profesi pada dokter dan manager proyek lebih tinggi dari komitmen organisasinya. Komitmen profesi ditemukan mempengaruhi kepuasan kerja, kualitas audit pada akuntan, dan kinerja dosen sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen profesi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas organisasi. Komitmen profesi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mengajar (pada guru), motivasi berprestasi, sosialisasi profesi dan *mastery goal*.

Tabel 2.5 Hasil Penelitian sebelumnya tentang tentang kompetensi

Nama peneliti	Judul Penelitian	persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Setiawati (2009)	Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI),	kompetensi kinerja	Komitmen profesi motivasi berprestasi	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen FPTK UPI sebesar 8.968.
Siwantara (2009)	Pengaruh kompetensi profesional , motivasi kerja serta iklim organisasi terhadap disiplin dan kinerja dosen Politeknik di Bali	kinerja dosen	Kompetensi motivasi berprestasi komitmen profesi	Kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik di Bali

Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Pramudyo (2010)	Analisis Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta,	motivasi berprestasi kompetesni kepemimpinan kinerja	Komitmen profesi	Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen negeri yang dipekerjakan pada kopertis wilayah V yogyakarta
Tutti S. Martadiredja. 2010.	Pengaruh Budaya organisasi , kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen (Studi dosen DPK pada PT swasta Kopertis Wil. IV jawa barat dan Banten ,	kompetensi kinerja dosen	Motivasi berprestasi komitmen profesi	Ada pengaruh secara parsial dan simultan Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Dpk
Nuraeni 2011.	Pengaruh Motivasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja dosen pada PTS Kopertis II Palembang,	kompetensi kinerja dosen	Motivasi berprestasi Komitmen profesi	Ada korelasi yang signifikan baik secara partial maupun simultan antara variabel kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen
Shamsudin, M. And Chuttipattana . 2012.	Determinant of Managerial Competencies for primary care Managers in Southern Thailand	Kompetensi Motivasi	Komitmen profesi kinerja	Kepribadian dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kompetensi manajerial kesehatan , conscientiousness berkorelasi dengan semua kompetensi. Faktor intrinsik , ekstrinsik mempengaruhi motivasi manajer yang dapat meningkatkan moral kerja.

Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bisa bekerja secara efektif dan bisa mencapai kinerja yang memiliki kriteria atau standar tertentu. Kompetensi dosen telah banyak diteliti dan hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja seperti yang dijelaskan dalam tabel di atas di mana penelitian dilakukan pada perguruan tinggi negeri dan swasta dengan subjek dosen berstatus pegawai negeri.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja dosen sangat mempengaruhi berkualitas atau tidaknya suatu perguruan tinggi, karena dosen adalah komponen utama dalam organisasi pendidikan tinggi. Kinerja dosen tercermin dalam baik tidaknya dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yaitu di bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan bidang pengabdian pada masyarakat. Oleh karena itu capaian keberhasilan seorang dosen dapat diketahui dari apakah dosen telah melakukan tugas tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh dirjen perguruan tinggi sebagai pihak yang memiliki wewenang dalam membina dan menentukan segala kebijakan terkait dengan pengelolaan suatu perguruan tinggi.

Menurut Campbell ada tiga pendekatan yang digunakan untuk memahami kinerja seseorang dalam suatu organisasi, yaitu *individual approach*, *situational approach* dan *performance process approach*.

Campbell menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan situasional di sini adalah faktor tempat kerja yang sebagai prediktor utama dari kinerja individu.

Faktor dari luar individu yang juga mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, yang menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dipahami sebagai suatu nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota. Penelitian ini dilakukan dalam organisasi Pendidikan yaitu Perguruan Tinggi, dan lebih khusus lagi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Oleh karena itu budaya organisasi yang berlaku adalah budaya organisasi yang dilandasi oleh nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah. Nilai adalah keyakinan, tapi keyakinan yang terikat erat dengan emosi, tidak objektif. Nilai membangun motivasi, merujuk pada tujuan yang diinginkan orang berusaha untuk mencapai, nilai-nilai berfungsi sebagai standar atau kriteria (Schwartz, tanpa tahun). Muhammadiyah memiliki Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PDHIM) yang merupakan seperangkat nilai dan norma Islami yang bersumber pada Al Qur'an dan Sunnah untuk menjadipola bagi tingkah laku warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari sehingga tercermin kepribadian Islami menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenarnya (Hambali H., 2010). PDHIM menjadi nilai dan norma bagi warga Muhammadiyah dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam kehidupan mengelola amal usaha dan kehidupan dalam mengembangkan profesi.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah yang merupakan salah satu amal usaha organisasi masyarakat Muhammadiyah, sehingga merupakan suatu keharusan bagi Universitas Muhammadiyah untuk tetap

mendasarkan pengelolaan organisasi sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam PDHIM. Menurut PDHIM yang terkait dengan kehidupan dalam mengembangkan profesi dijelaskan bahwa profesi merupakan bidang pekerjaan yang dijalani setiap orang sesuai dengan keahliannya yang menuntut kesetiaan (komitmen), kecakapan (skill) dan tanggung jawab yang sepadan sehingga bukan semata-mata urusan mencari nafkah berupa materi belaka.

Selanjutnya dirumuskan oleh UMM sebagai *core organization* berupa nilai (1) integritas tinggi yang berarti sama antara perkataan dan perilaku, amanah, jujur dan dapat dipercaya serta menyampaikan yang benar (sidiq), (2) produktivitas berarti orientasi pada semangat memberi manfaat dan terus berkarya, (3) Inovasi (tajdid) yang artinya selalu mengusahakan pembaharuan yang sejalan dengan tuntutan, dan (4) profesionalisme yang berarti mengikuti prinsip-prinsip kerja yang bisa menghasilkan kualitas tinggi.

Nilai merupakan pedoman seseorang dalam berpikir, berperasaan dan bertindak. Apabila nilai sudah dimiliki oleh seseorang maka secara otomatis nilai akan mengarahkan bagaimana individu berpikir tentang sesuatu, merasakan nya dan melakukan tindakan-tindakan individu tersebut sesuai dengan nilai yang dimiliki. Nilai-nilai tersebut dijadikan sebagai pegangan dalam pengembangan profesi diatas tidak serta merta menjadi bagian dari civitas akademika di UMM, tetapi ada upaya-upaya yang harus dilaksanakan. Ada beberapa cara dalam melakukan sosialisasi dan internalisasi, yaitu melalui jalur kultural maupun structural. Jalur kultural melalui kajian, pengajian, pelatihan, pendampingan serta pelibatan pada forum, budaya dan seni keagamaan. Sedangkan Jalur

struktural, menjadikan kegiatan-kegiatan keagamaan tertentu sebagai pertimbangan untuk rekrutmen dan promosi jabatan.

Nilai kerja yang telah disosialisasikan tentunya akan diterima oleh karyawan dan dosen melalui pemahaman dan persepsi masing-masing berdasarkan latar belakang yang dimilikinya. Dosen tetap UMM terdiri dari dosen yang diperbantukan oleh pemerintah melalui Kopertis VII dan diperoleh melalui sistem seleksi yang diselenggarakan oleh pemerintah dan dosen yayasan yang diseleksi dan diangkat oleh UMM. Perbedaan proses seleksi terdapat pada wawancara Al Islam dan Kemuhammadiyah yang secara khusus menjangkau dosen yang memahami tentang kedua hal tersebut. Meskipun demikian setelah masuk ke dalam lingkungan UMM, semua dosen mendapatkan perlakuan yang sama. Misalnya, semua dosen dan karyawan putri diharuskan untuk menggunakan busana muslim, semua dosen selalu diundang untuk mengikuti pengajian, semua dosen terutama putra dianjurkan untuk sholat fardhu berjamaah di masjid, dll.

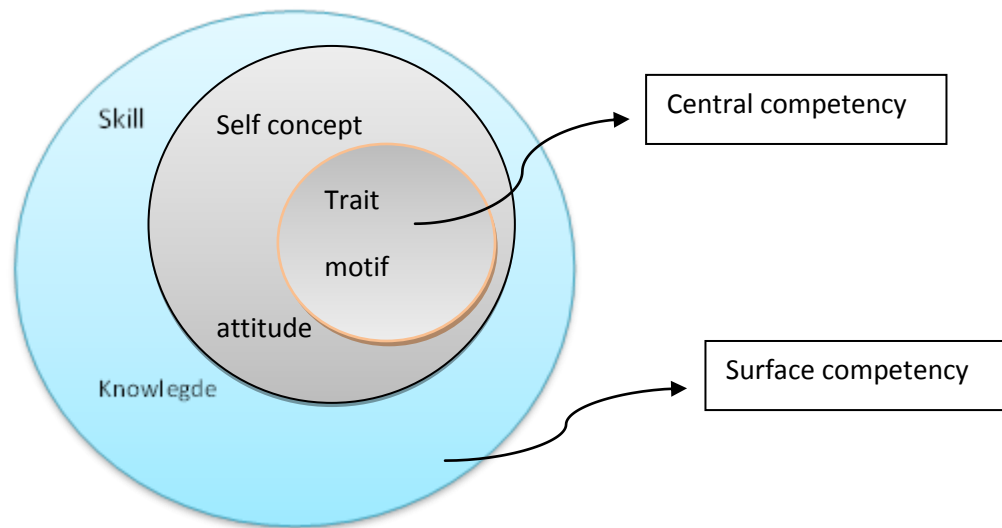
Bekerja dalam Islam mempunyai arti sangat penting, bekerja merupakan cerminan amal sholeh yang dilakukan oleh manusia dalam rangka menenuhi tugasnya sebagai khalifah di bumi dan dalam rangka mempersiapkan kehidupan di akhirat nanti. Bekerja yang diharapkan tentunya bekerja yang tidak asal-asalan, tetapi bekerja yang serius dan bersungguh-sungguh sehingga memperoleh hasil yang terbaik. Misalnya ketika dosen akan memulai proses belajar mengajar di kelas diawali dan diakhiri dengan doa, mencoba menyisipkan ajaran islam dalam materi kuliah, memotivasi mahasiswa yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam, memberikan bantuan pendampingan ke panti asuhan dan sekolah, melakukan

penelitian yang berorientasi produk yang bermanfaat bagi masyarakat umum , mengikut sertakan mahasiswa dalam berbagai kompetisi tingkat nasional dan internasional dan lain-lain.

Dosen memiliki kewajiban yang disebut dengan tri dharma perguruan tinggi, yakni bidang pengajaran dan pendidikan, bidang penelitian, bidang pengabdian masyarakat dan bidang penunjang. Dengan latar belakang tempat kerja yang melandaskan diri pada nilai-nilai agama Islam, semua dosen tentu diharapkan melakukan kewajiban sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Meskipun harus diakui bahwa karena latar belakang dosen yang heterogen maka proses penyerapan nilai-nilai tersebut tidaklah sama satu sama lain.

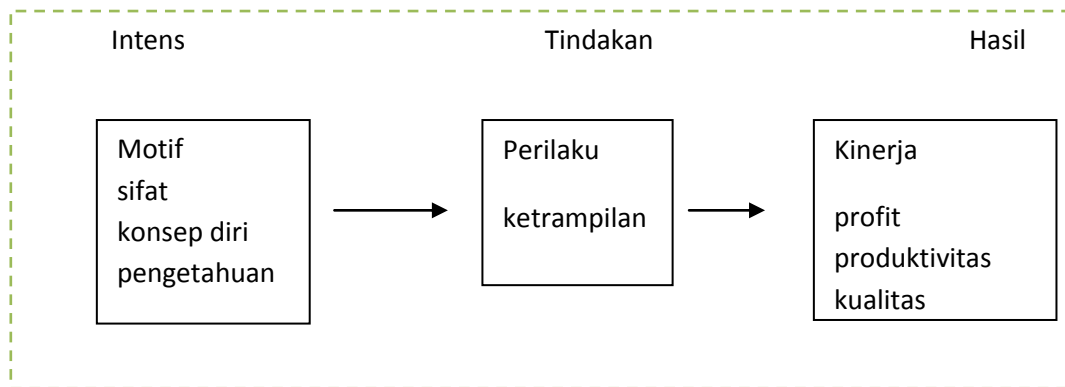
Dalam pelaksanaan tugas tri dharma dosen diharapkan melaksanakan dengan sungguh-sungguh, disiplin, menghargai waktu, berorientasi pada prestasi, tidak mudah menyerah apabila menemui hambatan, memiliki sasaran yang tidak terlalu beresiko , apabila merasakan kecemasan sebaiknya dijadikan sebagai pendorong untuk berprestasi bukan sebaliknya menghambat prestasi sehingga dosen akan mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dalam teori Spencer & Spencer tentang model kompetensi dikenal adanya dua lapisan yang berbeda dalam kompetensi yaitu , *central competency* dan *surface competency*, seperti yang tertera dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Model Kompetensi dari Spencer & spencer (1993)

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam kompetensi ada yang disebut dengan *central competency* dan *surface competency*. *Central competency* meliputi *trait*, *motiv*, *self concept*, *attitude* dan *value* yang dimiliki individu yang sulit untuk berkembang, sebaliknya *surface competency* yang terdiri dari skill atau ketrampilan dan pengetahuan sangat mungkin untuk dikembangkan, dalam penelitian ini kompetensi dosen dikategorikan dalam ketrampilan, lebih khusus merupakan karakteristik dosen yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi (bidang akademik, bidang penelitian dan bidang pengabdian kepada masyarakat). Motivasi berprestasi merupakan bagian dari motif dan komitmen profesi merupakan wujud dari sikap kerja individu.



Gambar 2.2. Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja

(diambil dari Spencer & Spencer (1993))

Dalam gambar 2.2. terlihat bahwa motivasi akan mempengaruhi ketrampilan (skill atau kompetensi) , dan selanjutnya kompetensi mempengaruhi kinerja individu . Dengan demikian motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja secara tidak langsung, komitmen profesi merupakan kesediaan individu menjalankan profesinya, sehingga bisa dimasukkan dalam tahapan tindakan . Demikian pula hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dimediasi oleh komitmen profesi . Oleh karena itu komitmen profesi dan kompetensi dosen merupakan variabel mediator dari hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen

Kinerja Individual akan mencapai hasil yang optimal apabila individu memiliki motif atau dorongan yang tinggi untuk berprestasi. Motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja individu secara langsung, Salah satu pendekatan dalam motivasi berprestasi adalah *achievement motive approach* yang menjelaskan adanya dua hal yang termasuk di dalamnya,yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan

ketakutan mengalami kegagalan, di sini motif utama bahwa secara langsung perilaku selalu diarahkan pada hasil yang positif atau yang negatif (Eliot & McGregor dalam Rabideau) . Individu yang menunjukkan kebutuhan berprestasi tinggi akan mengarahkan tindakannya untuk memenuhi kebutuhan berprestasi yang dimilikinya sehingga upaya-upaya yang dilakukan tidak pernah berhenti, apabila ada hambatan yang ditemui tidak menyerah begitu saja, sampai individu tersebut mencapai prestasi yang diinginkan. Sementara perasaan takut mengalami kegagalan akan menyebabkan individu berhati-hati dalam menentukan langkahnya, salah satunya dengan cara memilih pekerjaan atau yang risikonya masih dalam taraf sedang. Hal ini dilakukan karena ada pertimbangan yang matang dalam memprediksi keberhasilan , karena apabila individu mengambil keputusan memilih risiko yang terlalu tinggi maka kemungkinan berhasil semakin kecil. Dengan kata lain setiap individu dalam bekerja harus selalu tekun dan bersungguh – sungguh dan selalu menuntaskan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya , tidak bekerja dengan setengah hati atau meninggalkan suatu tugas di tengah jalan (HR . Muslim).

Individu yang memiliki orientasi tugas, mengutamakan penguasaan tugas ataupun yang memiliki daya kompetisi yang kuat pada dasarnya karena mereka mempunyai tujuan akhir untuk mencapai suatu prestasi dan akan terbentuk sikap yang positif terhadap profesi atau pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugas bukan lagi sekedar mencapai target minimal yang sudah ditentukan, tetapi mereka akan menetapkan tujuan sendiri yang lebih tinggi daripada orang lain, oleh karena itu setiap kali keberhasilan itu dicapai maka akan meningkat pula

penilaian pada diri mereka sendiri, dan ini akan menimbulkan kecintaan kepada pekerjaan atau profesinya. Salah satu penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Grays (2010) yang menemukan bahwa ada hubungan antara *mastery goals* dengan *professional commitment*.

Motivasi berprestasi juga diduga bisa meramalkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang . Individu yang motif berprestasinya tinggi akan cenderung memiliki kompetensi yang tinggi pula dan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah akan rendah pula kompetensinya. Sementara hampir sama dengan yang dikatakan oleh Spencer dan Helmreich (1983) yaitu mastery atau penguasaan , yang mengarahkan individu lebih memilih tugas-tugas yang sulit dan menantang. Keterkaitan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi dosen bisa dijelaskan melalui aspek mastery atau penguasaan. Dorongan yang kuat untuk memahami dan menguasai suatu ketrampilan yang dibutuhkan dalam suatu tugas pekerjaan akan menyebabkan dosen tidak setengah-setengah dalam menjalankan profesinya, setiap kesempatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi akan selalu diikutinya. Tidak terbatas pada pengetahuan atau ilmu yang dipelajarinya semata tetapi juga terkait dengan kompetensi yang mendukungnya untuk menjadi dosen yang lebih baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Balogu,Ojedokun dan Tijani (2012). yang meneliti karyawan di rumah sakit pendidikan Universitas Nigeria yang menunjukkan adanya korelasi antara motivasi berprestasi dengan perasaan kompetensi.

Dengan dimilikinya komitmen profesi serta kompetensi yang tinggi , bisa jadi seseorang akan menampilkan kinerja terbaiknya. Pengaruh kompetensi

terhadap kinerja dikuatkan dengan penelitian Siwantara (2009) Pramudyo (2010) dan Setiawati (2009) yang menemukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Dari penelitian-penelitian tersebut terbukti pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja, lebih khusus lagi dosen seharusnya memberikan materi kuliah yang sesuai dengan bidang yang dipelajarinya selain kompetensi secara umum seperti ketrampilan komunikasi, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi. Juga ketika melakukan penelitian harus sesuai dengan bidang yang diminatinya sehingga mendapatkan hasil yang optimal dan bisa bermanfaat. Seperti dalam QS.Al Isro' ([17]; 17) yang menganjurkan setiap manusia harus bekerja sesuai dengan keahliannya, karena apabila tidak demikian maka yang terjadi adalah kehancuran, kondisi yang tidak diinginkan (HR. Bukhari,).

Porter menambahkan bahwa tingginya komitmen terhadap profesi akan meningkatkan kinerja seseorang , hal ini dibuktikan oleh Huang, MCElroy, Morrow dan Power (dalam Chang dan Wan, 2012) yang menemukan bahwa komitmen pada profesi berkorelasi positif dengan *job performance* . Individu yang memiliki komitmen afeksi , memiliki keinginan (niat) yang kuat yang muncul dari dirinya sendiri untuk menjalani suatu profesi , karena niat itu berasal dari dirinya sendiri maka individu cenderung akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati dengan hati yang tulus dalam melaksanakannya, seorang muslim yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi dengan kesungguhan dan ketulusan hati akan mendapatkan imbalan yang sangat banyak . Seperti yang dijelaskan beberapa ayat dalam Al Qur'an maupun hadist, karena

Sebaik-baik usaha seorang pekerja adalah yang dilakukan secara tulus (HR Achmad bin Hambali) dan bekerja sepenuh hati adalah salah satu bentuk amal soleh dan akan mendapatkan ampunan, rizki dan surga (QS Saba [34]: 4, 37).

Dosen yang mempunyai komitmen normative memiliki kesediaan untuk tetap pada profesi karena individu merasa wajib menjalankan profesinya , karyawan menerima amanah berupa tugas-tugas yang terdapat dalam profesi nya sehingga ada keharusan dalam dirinya untuk tidak meninggalkan profesi tersebut. Dalam Islam dijelaskan bahwa ketika seseorang diberi amanah berupa apapun baik dari orang lain maupun dari organisasi dia bekerja , maka amanah harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan tidak boleh dikhianati (Al Anfaal [8] ; 27).

Penjelasan di atas mewakili pendekatan secara individual, artinya lebih menekankan bahwa faktor individual yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Pendekatan ini juga didukung oleh teori dari Heider dan ahli yang lain yang mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan *ability* (kemampuan). Dalam penelitian ini motivasi dirupakan dengan motivasi berprestasi dan *ability* lebih dikhususkan lagi yaitu kompetensi dosen, yang menurut Mc Clelland kompetensi lebih dapat meramalkan kinerja daripada *ability* secara umum. Faktor lain yang belum terlibat di dalam rumusan ini adalah komitmen terhadap profesi, yang merupakan suatu bentuk intensi (niat atau kecenderungan) untuk melakukan sesuatu hal. Oleh karena itu rumusan yang diajukan adalah kinerja merupakan fungsi dari motivasi berprestasi yang

berpengaruh pada penguasaan kompetensi dan pembentukan komitmen terhadap profesi atau $P = F (MB , \text{Kompetensi dan Komitmen Profesi})$.

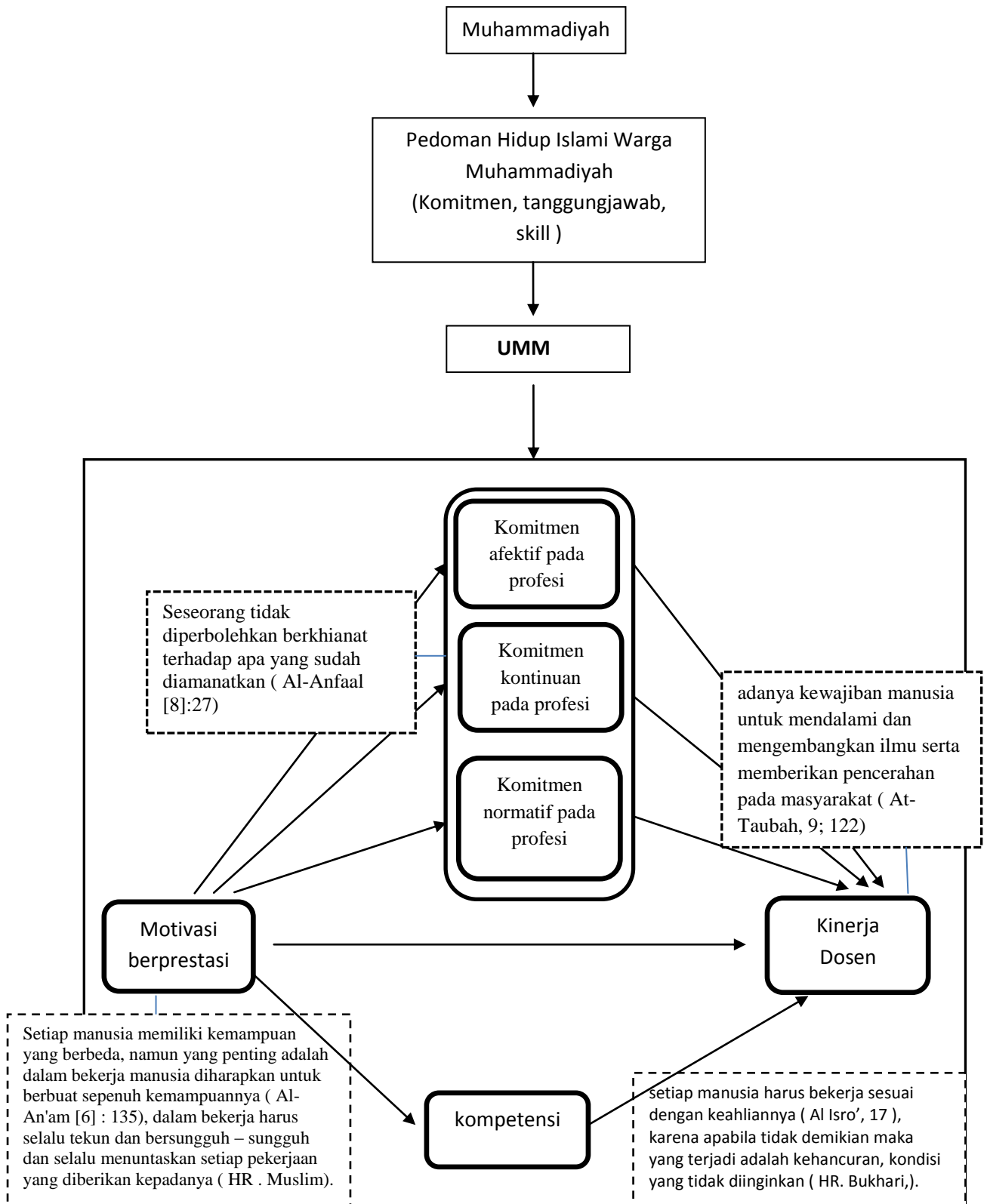
Dalam bahasan di atas telah dijelaskan bahwa kinerja dosen bisa dipengaruhi oleh faktor motivasi berprestasi, komitmen pada profesi dalam hal ini profesi dosen dan kompetensi, sejalan dengan itu organisasi Muhammadiyah juga menekankan perlunya seseorang dengan profesinya diharapkan bekerja sesuai dengan ketrampilan , memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya serta memiliki tanggung jawab penuh untuk melaksanakan profesi dengan bersungguh-sungguh. Bahkan untuk pekerjaan dosen yang memiliki kewajiban mentransfer ilmu atau menyampaikan ilmu yang bermanfaat kepada mahasiswa maka dosen tersebut akan mendapat pahala selama ilmu yang diberikan kepada mahasiswa diterapkan dan memberi manfaat yang baik bagi orang lain.

Dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi , secara disadari atau tidak disadari telah mengamalkan beberapa ayat dalam Al Qur'an yang menganjurkan Manusia untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya, selalu berusaha mencapai keahlian, bekerja sepenuh kemampuannya, memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, memilih rekan kerja yang baik, dan mengupayakan bekerja dengan sempurna sehingga berprestasi . Dosen sebagai manusia kadang dihadapkan pada situasi dan kondisi yang sulit, sehingga menimbulkan kecemasan, namun dalam Islam diajarkan bahwa dibalik kesulitan selalu ada kemudahan. Oleh karena itu manusia diharapkan tidak perlu cemas bahkan perasaan itu bisa dijadikan pendorong yang akan membawa kepada keberhasilan. Dosen yang telah bekerja sesuai dengan ajaran tersebut, selanjutnya

akan mempunyai komitmen pada profesi atau kesediaannya dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi akan terbentuk dengan baik yang diwarnai dengan berbagai alasan seperti karena perasaan senang dan bangga sebagai dosen, bisa juga Karena dosen telah banyak menanamkan berbagai bentuk investasi selama menjadi dosen atau memang pekerjaan dosen sudah menjadi kewajibannya. Alasan yang berbeda mungkin menyebabkan kinerja yang berbeda tetapi semuanya tetap memiliki dampak yang positif. Dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi juga cenderung akan mampu meningkatkan kompetensi sebagai dosen, dengan orientasinya yang selalu ke depan maka upaya untuk selalu belajar memperbaiki diri dan menambah berbagai macam kompetensi maupun ketrampilan akan terus dilaksanakan. Bahkan ajaran Islam pun telah menganjurkan setiap orang muslim selalu menuntut ilmu sampai ajal menemuinya, dan memposisikan orang berilmu lebih tinggi beberapa derajat dari yang tidak.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dan komitmen profesi yang berdampak kinerja dosen. Selain itu dari sudut pandang Islam yang dijabarkan secara eksplisit dalam nilai-nilai kerja di UMM bahwa motivasi berprestasi, komitmen pada profesi dan kompetensi yang dimiliki dosen merupakan cerminan dari sebagian ajaran Islam yang diaplikasikan di dalam dunia pekerjaan guna mengupayakan capaian kinerja yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh institusi

Uraian di atas secara singkat dapat digambarkan dalam skema di bawah ini :



Gambar 2. 3 . Kerangka Pemikiran Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis Mayor

Model Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen profesi dan kompetensi dosen serta dampaknya terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang adalah fit

Hipotesis Minor

Dalam penelitian ini terdapat 9 hipotesis penelitian, yaitu :

1. Ada Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif pada profesi dosen UMM
2. Ada Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuans pada profesi dosen UMM
3. Ada Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen normatif pada profesi dosen UMM
4. Ada Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dosen UMM
5. Ada Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen UMM
6. Ada Pengaruh komitmen afektif pada profesi terhadap kinerja dosen UMM
7. Ada Pengaruh komitmen kontinuans pada profesi terhadap kinerja dosen UMM
8. Ada Pengaruh komitmen normatif pada profesi terhadap kinerja dosen UMM
9. Ada Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen UMM

BAB III

METODOLOGI

3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian adalah dosen tetap dari semua fakultas dan jurusan yang ada di Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memiliki sertifikasi dosen dan aktif melaksanakan tridharma perguruan tinggi pada semester ganjil dan genap tahun ajaran 2012/2013.

Universitas Muhammadiyah Malang terdiri dari 10 fakultas yang memiliki 34 program studi, adapun perinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Daftar program Studi S1 di Universitas Muhammadiyah Malang

NO	Nama program studi
1	Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah) (terakreditasi A)
2	Ahwal Al-Syakhshiyah (Syari'ah) (terakreditasi B)
3	Ekonomi Syari'ah (prodi baru, proses akreditasi)
4	Ilmu Kesejahteraan Sosial (KESOS) (terakreditasi B)
5	Ilmu Komunikasi (terakreditasi A)
6	Ilmu Pemerintahan (terakreditasi A)
7	Sosiologi (terakreditasi A)
8	Ilmu Hubungan Internasional (HI) (terakreditasi C)
9	Manajemen (terakreditasi A)
10	Akuntansi (terakreditasi A)

NO	Nama program studi
11	Ekonomi Pembangunan (terakreditasi B)
12	Pendidikan Matematika (terakreditasi B)
13	Pendidikan Bahasa & Sastra Indonesia (terakreditasi B)
14	Pend. Pancasila & Kewarganegaraan (terakreditasi B)
15	Pendidikan Biologi (terakreditasi A)
16	Pendidikan Bahasa Inggris (terakreditasi A)
17	Pend. Guru Sekolah Dasar (PGSD) (terakreditasi C)
18	Teknik Mesin (terakreditasi B)
19	Teknik Sipil (terakreditasi B)
20	Teknik Elektro (terakreditasi B)
21	Teknik Industri (terakreditasi C)
22	Teknik Informatika (terakreditasi C)
23	Agroteknologi / Agronomi (terakreditasi A)
24	Sosial Ekonomi Pertanian (Agribisnis) (terakreditasi B)
25	Ilmu dan Teknologi Pangan (ITP) (terakreditasi B)
26	Kehutanan (terakreditasi B)
27	Peternakan (terakreditasi A)
28	Budidaya Perairan (Perikanan) (terakreditasi A)
29	Psikologi (terakreditasi A)
30	Ilmu Hukum (terakreditasi A)
31	Pendidikan Dokter (terakreditasi B)
32	Farmasi (terakreditasi C)
33	Ilmu Keperawatan (terakreditasi C)
34	Fisioterapi (prodi baru, proses akreditasi)

Penelitian ini menggunakan subjek penelitian sebanyak 211 orang. Angket yang kembali sejumlah 189 eksemplar, dan yang bisa dianalisis sejumlah 161 eksemplar,

3.2 Metode yang digunakan

3.2.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kompetensi dan komitmen profesi serta dampaknya pada kinerja dosen. Penelitian ini merupakan suatu model persamaan struktural dalam *non-experimental research*, tentang model hubungan struktural linear antara empat variabel penelitian (Motivasi berprestasi, kompetensi dosen dan komitmen profesi) terhadap variabel lainnya (kinerja dosen).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

1) Variabel Dependen (variabel endogen)

Kinerja dosen adalah hasil yang secara konkrit dicapai oleh seorang dosen dalam pekerjaannya yang bisa dilihat secara kuantitatif maupun kualitatif terkait dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yaitu (1) bidang pengajaran yang meliputi memberi kuliah, melakukan bimbingan, menguji tugas akhir, mengembangkan program perkuliahan (2) bidang penelitian yang meliputi melakukan penelitian, menulis karya ilmiah/ buku, menjadi penilai BKD, menyunting buku, menulis jurnal, (3) pengabdian masyarakat yaitu melaksanakan pengabdian ke masyarakat dan menulis karya pengabdian yang dilakukan dalam waktu setahun

Kinerja dosen akan diungkap berdasar aspek – aspek kinerja yang terdapat dalam evaluasi beban kerja yang sudah tersimpan di Biro akademik dan Umum Universitas Muhammadiyah Malang, jadi data yang digunakan adalah data sekunder yang telah melalui pemeriksaan Asesor kinerja dosen. Data evaluasi kinerja digunakan karena data ini didapatkan dari instrument yang dipakai di semua perguruan tinggi di Indonesia yang disusun oleh Tim dari Dikti.

2) Variabel Independen (variabel eksogen)

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi dan mengungguli orang lain yang dimiliki oleh dosen yang dicirikan dengan : (1) Mempunyai taraf aspirasi yang tergolong sedang, dalam arti bahwa mereka memilih tugas-tugas yang mempunyai tingkat kesulitan tertentu (2) Lebih menyukai resiko-resiko kecil apabila hasil suatu tindakan karena kebetulan atau karena kesempatan yang ada dalam situasi yang tidak pasti dan tidak menentu (3) Dapat mencapai taraf keahlian yang tinggi (4)Memiliki keuletan dalam menghadapi tugas dalam arti bahwa mereka mempunyai kecenderrungan yang kuat untuk merampungkan tugas yang telah dimulainya (5) Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan (waktu sangat diperhitungkan dalam merencanakan hari depan) (6) Memiliki penghayatan waktu yang mempunyai ciri lebih dinamis (tidak menyalakan waktu, bisa lebih bersifat fleksibel terhadap pemanfaatan waktu) (7) Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar (8) Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka (9) Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli dalam tugas yang sedang dihadapi (10) Menghasilkan prestasi yang lebih baik dalam situasi-situasi yang memberikan insentif bagi prestasi.

Selain faktor prestasi, terdapat dua faktor yang lain *Fear of Failure* positif yang menunjukkan seberapa besar ketakutan akan gagal yang akan mendorong subjek untuk berprestasi dan *Fear of failure* negatif yang justru akan menurunkan motivasi berprestasi individu. Angket motivasi berprestasi yang digunakan merupakan adopsi dari angket motivasi berprestasi dari Hermans (Sumantri, 2012). Motivasi berprestasi dapat diketahui dari penjumlahan dari faktor prestasi dengan faktor *fear of failure* positif dikurangi dengan jumlah faktor *fear of failure* yang negatif.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari dosen dalam melakukan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi sehingga tercapai efektivitas kerja yang sesuai dengan kriteria dan atau kinerja dosen. Dimensi Kompetensi dosen terdiri dari 10 macam yaitu: (1) kompetensi di bidang pengetahuan yang diajarkan, (2) kompetensi dalam membuat prosedur pengukuran dalam bidang yang diajarkan, (3) kompetensi dalam melakukan hubungan dengan mahasiswa, (4) kompetensi dalam melakukan organisasi dalam mengajar, (5) ketrampilan berkomunikasi dengan mahasiswa, rekan kerja maupun dengan atasan, (6) kemampuan dalam menyusun materi-materi mata kuliah yang sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan, (7) kompetensi dalam membuat penugasan yang bermanfaat bagi mahasiswa, (8) kompetensi dalam bekerja sama dengan kolega organisasi internal maupun eksternal, (9) kompetensi dalam melakukan riset, (10) kompetensi dalam pedagogic.

Kompetensi dosen diungkap dengan menggunakan angket tertutup berbentuk skala ordinal, Tinggi rendahnya kompetensi diketahui berdasarkan

skor total yang diperoleh individu dari Skala kompetensi . Semakin tinggi skor yang diperoleh semakin tinggi kompetensi yang dimiliki dosen . Semakin rendah skor yang diperoleh semakin rendah kompetensi yang dimilikinya dosen

Komitmen profesi adalah sejauh mana sikap dosen terhadap profesinya yang didasarkan pada tiga komponen (Ortegren, 2010; Smith & Hall, 2008) yakni ;

Affective Professional Commitment (APC), individu ingin tetap menjadi dosen, karena kelekatan emosi, identifikasi personal, keterlibatan dalam keseluruhan profesi. *Continuance Professional Commitment* (CPC), Individu merasa harus tetap dalam profesi sebagai dosen karena akumulasi investasi / kerugian akan dialami kalau meninggalkannya, kurang adanya alternatif yang cocok atau tidak ada pilihan lain *Normative Professional Commitment* (NPC), kecenderungan individu untuk tetap dalam profesi dosen karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

Variabel komitmen profesi akan diungkap dengan menggunakan skala komitmen profesi yang terdiri dari komitmen afeksi pada profesi, komitmen kontinuans pada profesi dan komitmen normative pada profesi. Tinggi rendahnya komitmen profesi diketahui berdasarkan skor yang diperoleh individu dari Skala komitmen profesi pada tiap komponen. Semakin tinggi skor yang diperoleh semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki dosen . Semakin rendah skor yang diperoleh semakin rendah komitmen profesi yang dimilikinya dosen.

3.2.3 Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu penentuan sampel sesuai dengan kriteria subjek penelitian yaitu dosen yang telah tersertifikasi dengan pertimbangan pengukuran kinerja sudah melalui alat ukur yang telah ditentukan secara nasional oleh DIKTI .

3.2.4 Instrumen pengumpul data

Dalam penelitian ini akan dihadapkan pada data yang berupa angka-angka atau skor yang dihasilkan oleh subyek. Skor yang dihasilkan oleh subyek yang satu dengan subyek yang lain dapat dilihat perbedaannya. Akan tetapi meskipun skor tersebut merupakan angka-angka yang pasti, tetap tidak dapat digunakan secara matematis, karena nilai nolnya tidak mutlak.

Berdasarkan data yang diperlukan, situasi dan kondisi serta tujuan penelitian maka jenis data pada penelitian ini adalah data interval, yaitu data yang berupa angka skala yang batas dan variasi nilai satu dengan yang lainnya sudah jelas, sehingga jarak atau intervalnya dapat dibandingkan. Akan tetapi nilai mutlaknya tidak bisa dibandingkan secara sistematis, oleh karena batas-batas variasi nilainya arbitrer/angka nolnya tidak mutlak (Winarsunu, 2002:9).

Jenis data dan instrumen penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian ialah menggunakan metode skala dengan beberapa karakteristik (Azwar, 2004), yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan psikologis yang tidak langsung mengungkap indikator pelaku dari atribut yang bersangkutan. Dalam hal ini

meskipun subyek yang diukur memahami pertanyaan atau pernyataan namun ia tidak dapat mengetahui arah jawaban yang dikehendaki oleh pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Sehingga jawaban yang diberikan akan tergantung pada interpretasi subyek terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut dan jawabannya lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.

2. Skala psikologi yang selalu berisi banyak item. Jawaban subyek terhadap suatu item baru merupakan sebagian dari banyak individu mengenai atribut yang diukur. Sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua item telah direspon.
3. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh.

Penelitian yang akan dilaksanakan terdapat kesesuaian dengan ajaran Islam sehingga Instrumen yang digunakan menggunakan faktor – faktor yang secara konten ada kesesuaian dengan ajaran dalam Islam, sehingga di sini disertakan juga ayat-ayat dari Al Qur'an dan Hadist yang relevan dengan variabel yang diteliti. Dalam menentukan relevansi antara instrumen pengumpulan data dengan Islam melalui proses konsultasi dengan ahli di bidang agama yaitu Prof Dr. Tobroni dan Dr, Nur Hakim.

Instrumen Pengumpulan data penelitian terdiri dari :

1. Skala komitmen profesi , skala ini dikembangkan berdasarkan angket komitmen profesi (Ortegren, 2010; Smith & Hall, 2008) dan item-itemnya telah disesuaikan dengan objek komitmen yaitu profesi dosen .

Tabel 3.2 Rancangan Skala Komitmen Profesi

	Dimensi	indikator	No. item	Konten nilai Islam yang mendukung
1	Komitmen afektif	Kelekatan emosi	4,7,10,13,22,33	Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia. (Saba' [34], ayat 4)
		Identifikasi personal	1,6,19,25,38	
		Keterlibatan kerja	28, 31, 35	
2	Komitmen kontinuans	individu tetap dalam profesi karena akumulasi investasi / kerugian akan dialami kalau meninggalkannya	2,5,8,11, 17,20,23,26, 29,32,34,36	1. bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) (Al-Ahqaaf [46]:19) “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya An-Najm (53) ayat 39
		Kurang adanya alternatif lain	14,39	Muslim hendaknya meninggalkan sesuatu yang tidak berguna, dan sebaliknya tetap pada sesuatu yang memberinya manfaat (HR.Tirmidzi)
3	Komitmen normatif	Merasa wajib	3,6,9,12,21,24, 27,30	Kewajiban seorang muslim adalah mendengar dan taat dalam melakukan perintah yang disukai atau pun tidak disukai (HR.Muslim)
		Loyalitas	15, 18, 37	

(2) Skala kompetensi dosen didasarkan pada kompetensi yang disusun berdasarkan pendapat Robin (1997) dan diturunkan dari tugas dosen dalam tri dharma PT yang terdiri dari sepuluh kompetensi .

Tabel 3.3 Rancangan Skala Kompetensi

No	Aspek	Indikator	No. Item F / UF	Konten nilai Islam yang mendukung
1	Menguasai bidang pengetahuan yang diajarkan	Dosen menguasai bidang pengetahuan adalah dosen yang mengetahui ilmunya secara jelas	1,11,21,31,41	Diingatkan supaya kita tidak mengatakan apa yang tidak kita ketahui (QS Ash shaff, [61];2)
2	Menguasai prosedur tes atau pengukuran	Dosen menguasai prosedur tes dengan cara memperhatikan apa-apa yang sudah dilakukan oleh mahasiswa	2,12,22,,32,42	Anjuran untuk memperhatikan apa-apa yang sudah dilakukan atau melakukan evaluasi demi kepentingan masa yang akan datang (Al Hasyr, [59] ;18)
3	Hubungan antara mahasiswa dengan dosen	Dosen memiliki hubungan yang baik dengan mahasiswa	3,13,23,33,43	Allah menciptakan orang-orang yang memberi petunjuk (berilmu) menjalankan fungsinya secara adil (Al A'raaf [7]; 181)
4	Ketrampilan mengorganisasi	Dosen memiliki ketrampilan mengorganisasi supaya bisa mengatur kelas sebaik mungkin sehingga peserta merasa nyaman dan bisa mengikuti dengan baik	4,14,24,34,44	Apabila dalam suatu majelis ilmu, dianjurkan untuk mengatur sebaik mungkin sehingga peserta merasa nyaman dan bisa mengikuti dengan baik dan orang yang memiliki ilmu akan ditinggikan derajatnya (Al Mujaadilah[58];11)

No	Aspek	Indikator	No. Item F / UF	Konten nilai Islam yang mendukung
5	Ketrampilan komunikasi	Dosen memiliki ketrampilan komunikasi sehingga bisa melakukan proses pengajaran dngan baik dan melakukan diskusi dengan baik pula	5,15,25,35,45	Manusia dianjurkan untuk melakukan proses pengajaran yang baik dan melakukan diskusi dengan baik pula (Q.S. An-Nahl [16] : 125).
6	Kemampuan merancang mata kuliah yang relevan antara isi , cara presentasi maupun cara menilai	Dosen mampu merancang mata kuliah yang relevan atau benar dengan menyesuaikan antara isi, presentasi dan cara menilai	6,16,26,36,46	Memberikan ilmu yang benar seperti yang dimiliki (dosen) kepada murid (Al Kahfi[18]: 66) Anjuran untuk menyerahkan suatu perkara kepada ahlinya (HR Bukhari)
7	Kemampuan membuat penugasan yang bermanfaat	Dosen mempunyai kemampuan membuat penugasan yang bermanfaat untuk kehidupan	7,17,27,37,47	Anjuran untuk Mengajarkan berenang dan memanah (mengajarkan ketrampilan / sesuatu yang bermanfaat dalam kehidupan) (Riwayat Sahih Bukhari/Muslim)
8	Kompetensi dalam bekerja sama dengan kolega organisasi internal dan eksternal	Dosen memiliki kompetensi bekerja sama sehingga bisa saling tolong menolong dengan kolega dari organisasi internal dan organisasi eksternal	8,18,28,38,48	Dalam mengerjakan kebaikan manusia hendaknya selalu tolong menolong (QS. Al Maidah [2]: 15)
9	Kompetensi dalam melakukan riset	Dosen yang memiliki kompetensi dalam melakukan riset	9,19,29,39,49	Bacalah dengan nama Tuhanmu (Al _ Alaq 1-5)
10	Kompetensi pedagogik	Dosen mampu lingkungan belajar yang aman dan siswa bisa mengembangkan diri mereka sendiri menjadi indivdu yang mandiri dan bertanggung jawab	10,20,30,40,50	Anjuran bagi pendidik untuk mengajarkan anak – anak sesuatu sesuai dengan jaman-nya (A. Zakaria,2003)

(3) Skala motivasi berprestasi , merupakan adopsi dari AMT (Achievement motivation Test) yang dibuat oleh Herman yang merupakan instrument yang terstandarisasi di Negara Belanda dan memiliki koefisien reliabilitas alpha 0.80 (Busato, etc,1999) . Herman menjelaskan bahwa motivasi berprestasi terdiri dari 3 faktor : (1) Faktor Motif prestasi (2) Faktor ketakutan akan gagal positif / F+, (3) Ketakutan akan gagal negative/ F-.

Namun demikian, karena AMT dari Herman tersebut belum distandardisasi di Indonesia, maka dalam penelitian ini dilakukan uji analisis item seperti instrument yang lain.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Skala Motivasi berprestasi

No	Faktor Motif prestasi	No. item	Konten nilai Islam yang mendukung
1	Mempunyai taraf aspirasi yang tergolong sedang, dalam arti bahwa mereka memilih tugas-tugas yang mempunyai tingkat kesulitan tertentu	10, 24 F, 83F	1.Berbuat sesuai kemampuan (Al An'aam [6]:135 2.Bekerja sesuai dengan keadaan (Az zumar [39]: 39)
2	Lebih menyukai resiko-resiko kecil apabila hasil suatu tindakan karena kebetulan atau karena kesempatan yang ada dalam situasi yang tidak pasti dan tidak menentu	20, 26UF	Allah menghendaki kemudahan dan tidak menghendaki kesulitan bagi manusia (Al Baqarah [2]:185)
3	Dapat mencapai taraf keahlian yang tinggi	38, 55, 57	1. orang yang dalam ilmunya diberi karunia yang banyak (Al Baqarah [2]: 269) 2. Orang yang mendalam ilmunya akan mendapatkan pahala yang banyak (An Nissa [4] : 162)

No	Faktor Motif prestasi	No. item	Konten nilai Islam yang mendukung
4	Memiliki keuletan dalam menghadapi tugas dalam arti bahwa mereka mempunyai kecenderungan yang kuat untuk merampungkan tugas yang telah dimulainya	6, 17, 36, 74, 78	1.Hendaknya manusia berbuat sepenuh kemampuan(Al-An'am [6]: 135) 2.Manusia yang bekerja dengan sungguh-sungguh, kelak akan menemui tuhan nya (Al Insyiqaaq [84]: 6)
5	Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan	3, 68,73, 80	1.Merencanakan untuk masa depan lebih baik (QS adh-Dhuha [93]:4) 2.Orang yang beriman diminta untuk mempersiapkan hari esok (QS Al-Hasyr [59]:18)
6	Memiliki penghayatan waktu yang mempunyai ciri lebih dinamis (tidak menyia nyiakan waktu, bisa lebih bersifat fleksibel terhadap pemanfaatan waktu)	2, 9, 28, 41, 72, 89, 90	1.Bila pekerjaan selesai, segera dilanjutkan ke pekerjaan lain (Alam Nasyrh[94]; 7) 2. Setelah bekerja sampai letih, meneruskan dengan persoalan baru (Alam Nasyrh[94]; 8)
7	Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar	32,33, 51, 53, 86	semua orang tidak boleh berputus asa (memiliki kemampuan untuk bertahan (Az Zumar[39]:53), (Al-Hijr[15]:56)
8	Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka	44, 61,64, 71	Manusia hendaknya mensyukuri atas nikmat yang telah diberikan, termasuk di dalam dipuji karena prestasi yang sudah dicapai (An Nahl [16] : 121)
9	Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli dalam tugas yang sedang dihadapi	5, 46, 77,85	1.Hendaknya bersama orang yang benar (QS At taubah[...]:119)

No	Faktor Motif prestasi	No. item	Konten nilai Islam yang mendukung
			2.Teman sangat berpengaruh pada kita, karena itu pilih teman yang baik (HR. Ahmad)
10	Menghasilkan prestasi yang lebih baik dalam situasi-situasi yang memberikan insentif bagi prestasi.	14,16, 49, 60, 66, 69, 18, 47, 70	Kualitas kerja yang itqan atau sempurna merupakan sifat pekerjaan tuhan (Rabbani) kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami (QS An Naml[27]:28)
11	Faktor Ketakutan akan gagal positif (F+)	11,15,19,25,35,43,48,62, 79,82,87,88	Kami berkata: "janganlah kamu takut, sesungguhnya kamulah yang paling unggul (menang). (Thaahaa[20]:68)
12	Faktor ketakutan akan gagal negative (F-)	4,7,8,12,13,21,22,23,27,29,31,34,37,39, 40,45,50,54,56,59,63,65,67,75,76,81	

Selanjutnya untuk mengungkap kinerja dosen dengan menggunakan data sekunder yang berupa laporan evaluasi kinerja para dosen yang mencerminkan kinerja tentang bidang pengajaran dan pendidikan, bidang penelitian dan bidang pengabdian masyarakat dari subjek penelitian yang dibuat berdasarkan evaluasi beban kerja dosen. Pembobotan penilaian sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh dikti , selanjutnya laporan evaluasi dosen telah tersebut telah disetujui oleh assessor yang ditunjuk oleh Universitas, dan selanjutnya dikirimkan ke dikti untuk dilaporkan.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Alat Ukur Kinerja Dosen

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Konten nilai Islam yang mendukung
Kegiatan bidang pendidikan dan pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi kuliah • Melakukan bimbingan • Menguji tugas akhir • Mengembangkan program perkuliahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi kuliah SO, S1 2. Memberi kuliah S2 , S3 3. Asistensi kuliah / praktikum 4. Bimbingan kuliah kerja 5. Seminar yang terjadwal 6. Bimbingan tugas akhir SO, S1 7. Bimbingan thesis 8. Bimbingan disertasi 9. Tugas belajar Akta mengajar 10. dll 	Allah swt akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan (QS Al-Mujaadilah [58] : 11). Ilmu yang bermanfaat merupakan amal soleh yang tidak ada putusnya (HR.Muslim)
Kegiatan bidang penelitian dan karya ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan penelitian • Menulis buku/ karya ilmiah • Tim penilai beban kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlibat dalam satu judul penelitian/ pemuatan karya seni/teknologi 2. Melaksanakan penelitian mandiri 3. Menulis satu judul naskah buku 4. Menterjemahkan/ menyadur satu naskah buku 5. dll 	Perintah Allah Allah untuk mempelajari alam dan mengembangkan ilmu pengetahuan (Al – Alaq [96] 1-5: Al –Hujurat [49]: 6; At-taubah [9]: 122)
Kegiatan bidang pengabdian masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan pengabdian ke masyarakat • Menulis karya pengabdian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan suatu kegiatan setara dengan 50 jam kerja/smt 2. Membuat/menulis karya pengabdian 	adanya kewajiban manusia untuk mendalami dan mengembangkan ilmu serta memberikan pencerahan pada masyarakat (At-Taubah [9];122)

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Konten nilai Islam yang mendukung
Kegiatan bidang penunjang	Melakukan kegiatan yang menunjang tri dharma PT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan akademik 2. Menyampaikan orasi ilmiah/ seminar (tingkat institusional/ regional, nasional, internasional) 3. Sekretaris senat fakultas 4. Ketua program studi 5. Ketua ad hoc 6. dll 	<p>“Carilah ilmu sampai kenegeri Cina”</p> <p>“Hari ini harus lebih baik dari kemarin”</p> <p>“ pekerjaan itu amanah”</p>

Sistem penilaian kinerja dosen menggunakan system SKS yang menjadi gambaran apakah kinerja dosen telah memenuhi syarat yang ditentukan dikti atau belum, dengan variasi nilai SKS antara 12 sampai dengan 32 . Pedoman penilaian kinerja terlampir.

Nilai kinerja dosen diperoleh dari data sekunder yaitu dokumen tentang LKD (lembar Kinerja Dosen) yang didapatkan dari Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Malang, Data tersebut sudah diisi oleh dosen yang sudah tersertifikasi dan telah mendapatkan persetujuan dari Asessor masing-masing sehingga dinyatakan bahwa kinerja telah dinilai memenuhi persyaratan minimal sks yang ditentukan oleh DIKTI.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja telah memenuhi syarat validitas isi karena diisi sesuai dengan apa yang dilakukan oleh masing-masing

dosen dalam kurun waktu setahun ajaran 2012/ 2013 dan telah diperiksa oleh asesor yang berhak menilainya.

3.2.5 Reliabilitas dan Validitas alat ukur

Alat ukur dalam suatu penelitian hendaknya memiliki 3 karakteristik , yaitu (a) Alat ukur yang baik memenuhi persyaratan reliabilitas (b) Alat ukur yang baik memenuhi persyaratan validitas (3) Alat ukur yang baik mempunyai item-item yang baik. Untuk mendapatkan alat ukur yang memenuhi persyaratan di atas, maka perlu dilakukan try out terlebih dulu , selanjutnya data dari try out dianalisis dengan tujuan untuk analisis item, uji reliabilitas dan uji validitas . Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yang di uji validitas dan reliabilitasnya adalah : (1) kuesioner komitmen profesi (2) kuesioner kompetensi dosen (3) kuesioner motivasi berprestasi

3.2.5.1 Validitas alat ukur

Untuk mendapatkan item-item yang baik dari alat ukur yang diujicobakan, peneliti menggunakan perhitungan korelasi skor setiap item dengan skor total item menggunakan rumus *corrected item total correlation* yaitu koefisien korelasi Pearson. Item yang digunakan untuk penelitian adalah item yang memiliki koefisien korelasi berharga positif (Kaplan & Saccuzo, 2001).

Koefisien korelasinya diperoleh dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Azwar, 2010):

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)/n}{\sqrt{[\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2/n] [\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2/n]}}$$

Ket: X = skor tiap item

Y = skor total item

n = Banyaknya subyek

Item alat ukur dinyatakan valid jika r (koefisien korelasi) lebih besar dari 0.3 atau dengan membandingkannya r tabel . Jika r hitung $> r$ tabel , item dinyatakan valid (Azwar, 1986, 2013).Uji coba alat ukur dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember dengan subjek penelitian sebanyak 103 dosen tetap, r tabel dengan $db= 101$ adalah 0.121. oleh karena itu apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0.121) maka item dinyatakan valid.

Hasil uji validitas item instrument komitmen pada profesi, kompetensi dosen dan motivasi berprestasi dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Item Skala Komitmen Profesi

	Dimensi	indikator	No. item	Koefisien korelasi
1	Komitmen afektif	Kelekatan emosi	4,7,10,13,22	0.414 – 0.628
		Identifikasi personal	1, 16, 19,25	0.277 – 0.522
		Keterlibatan kerja	28,31, 34,37,40	0.250 – 0.605
2	Komitmen kontinuans	pertimbangan untung rugi	2, 5, 8, 11,17,20, 23, 26 29,32, 35,38	0.547 – 0.768
		Kurang adanya alternatif lain	14, 41	0.507 – 0.547
3	Komitmen normatif	Merasa wajib	3,6,9,12,21,24,27,30	0.240 – 0.559
		loyalitas	15,18,39	0.384 – 0.545

Skala komitmen profesi pada awalnya berjumlah 42 item, setelah di uji validitas item terdapat 39 item yang dinyatakan valid dengan koefisien korelasi berkisar antara 0.240 – 0.768.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Item Skala Kompetensi

No	Aspek	No. itemF / UF	Koefisien korelasi
1	Menguasai bidang pengetahuan yang diajarkan	11,21,31,41	0.243 - 0.656
2	Menguasai prosedur tes atau pengukuran	2,12,22,42	0.318 – 0.544
3	Hubungan antara mahasiswa dengan dosen	3,13,23,43	0.286 – 0.642
4	Ketrampilan mengorganisasi	4,14,24,34,44	0.424 - 0.589
5	Ketrampilan komunikasi	5,15,25,35,45	0.204 – 0.550
6	mampu merancang mata kuliah yang relevan antara isi , cara presentasi maupun cara menilai	16,26,36,46	0.480 – 0.550
7	kemampuan membuat penugasan yang bermanfaat	7,17,27,37,47	0.285 – 0.673
8	Kompetensi dalam bekerja sama dengan kolega organisasi internal dan organisasi eksternal	8,18,28,38	0.217 - 0.477
9	Kompetensi dalam melakukan riset	9,29,39,49	0.418 – 0.498
10	Kompetensi pedagogik	10,20,30,40,50	0.384 – 0.555

Hasil uji validitas item skala kompetensi menunjukkan bahwa dari 50 item terdapat 44 item yang dinyatakan valid, karena koefisien korelasi berkisar antara 0.204 sampai dengan 0.673 di mana angka ini lebih besar dari r tabel yaitu 0. 121.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Item Skala Motivasi Berprestasi

No	Faktor Motif prestasi	No. item yang tidak valid	No. item yang valid	Indeks korelasi
1	Mempunyai taraf aspirasi yang tergolong sedang	-	10, 24	0.99 – 0.322
2	Lebih menyukai resiko-resiko kecil apabila hasil suatu tindakan karena kebetulan	20	26	0.11
3	Dapat mencapai taraf keahlian yang tinggi	-	38, 55, 57	0.109 – 0.254
4	Memiliki keuletan dalam menghadapi tugas dalam arti	-	6,36, 74,78	0.193 – 0.360
5	Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan	-	3, 68, 73, 80	0.231- 0.365
6	Memiliki penghayatan waktu yang mempunyai ciri lebih dinamis	2,28,41,72, 90	9,17, 89	0.119 – 0.338
7	Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar	51	32, 33,53, 86	0.182 – 0.326
8	Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka	44	61, 64, 71	0.222 - 0.341
9	Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli dalam tugas yang sedang dihadapi	46, 85	5, 77	0.201- 0.339
10	Menghasilkan prestasi yang lebih baik dalam situasi-situasi yang memberikan insentif bagi prestasi.	-	14,16,18,47 49,60,66,69,70	0.202 – 0.315
11	Faktor Ketakutan akan gagal positif (F+)	42,84	11,15,19,25,35 , 43,48,62, 79,82, 87,88	0.202 – 0.657
12	Faktor ketakutan akan gagal negative (F-)	4, 12, ,29, 34,39, 40, 45, 50	7,8,13,21,22, 27, 31,37, 54, 56,59,63,65, 67,75,76,81	0.152 – 0.517

Kuesioner motivasi berprestasi di uji cobakan pada 180 subjek penelitian, sehingga nilai koefisien yang digunakan untuk menentukan batas valid atau

tidaknya item adalah 0.095. oleh karena itu apabila t hitung lebih besar dari pada 0.095 maka item dianggap valid. Dari 86 item terdapat

3.2.5.2 Reliabilitas alat ukur

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument ukur yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi walaupun pengukuran dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh manahasil pengukuran tetap konsisten (memiliki hasil yang relatif sama) bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek atau fenomena yang sama. Keandalan yang rendah mencerminkan ketidakkonsistenan responden dalam jawaban. Pengumpulan data dikatakan reliabel jika alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran ulang terhadap objek yang sama. Secara spesifik, Osterlind (2010) menggambarkan reliabilitas sebagai "*... refers to dependability or consistency of randomly parallel measures across several appraisals*".

Perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas dilakukan baik terhadap seluruh item pada setiap alat ukur maupun item-item pada setiap aspek. Kesimpulan mengenai tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur menggunakan kriteria Guilford dimana alat ukur yang dianggap reliabel berkisar sejak 0.40 – 0.70 (berada dalam kategori sedang).

Koefisien Reliabilitas Alpha rumusnya adalah sebagai berikut (Azwar, 2010):

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{s_1^2 + s_2^2}{s_x^2} \right]$$

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 = Varians skor skala

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

NO	Instrumen penelitian	Koefisien reliabilitas
1	Kompetensi	0.919
2	Komitmen afektif	0.826
3	Komitmen kontinuans	0.917
4	Komitmen normatif	0.774
5	Faktor Prestasi	0.694
6	<i>Fear of failure positive</i>	0.802
7	<i>Fear of failure negative</i>	0.791

Selain itu juga dilakukan uji validitas menggunakan jenis validitas konstruk, yakni melihat tingkat homogenitas alat ukur dalam mengukur konstruk yang tunggal. Teknik yang digunakan ialah dengan mengukur dimensi-dimensi yang membentuk faktor pengukuran. Di sini peneliti akan mengkonfirmasi apakah variabel-variabel indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor, menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori (CFA) yang dijelaskan di bab 4

3.3 Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square untuk mengolah data-data yang diperoleh dari instrumen penelitian.

Partial Least Square merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori, namun bisa juga untuk melakukan prediksi. PLS tidak mengasumsikan bentuk distribusi tertentu untuk skala ukuran variabel, jumlah sampel dilakukan dengan perkiraan kasar yaitu (1) sepuluh kali skala dengan jumlah terbesar dari indikator (kausal) komparatif (catatan skala untuk konstruk yang didesain secara reflektif indikator dapat diabaikan) atau (2) sepuluh kali dari jumlah terbesar structural path yang diarahkan pada konstruk tertentu dalam model struktural,

Model Spesifikasi dengan PLS

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan : (1) Inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) , (2) outer model, yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*) dan (3) weight relation dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Inner model

Inner model (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory.

Model persamaannya seperti di bawah ini :

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta \quad (1)$$

Di mana η menggambarkan faktor endogen (dependen) variabel laten, ξ adalah vector variabel laten exogen , dan ζ adalah vector variabel residual (*unexplained varians*) . Oleh karena PLS di desain untuk model recursive , maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_b \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

di mana β_{ji} dan γ_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan η sepanjang range indeks i dan b dan ζ_j adalah inner residual variable.

Outer Model

Outer model (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indicator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indicator refleksif dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut :

$$x = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

Di mana x dan y adalah indicator atau manifest variabel untuk variabel laten exogen dan endogen ξ dan η , sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ϵ_x dan ϵ_y dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise.

Evaluasi model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametric untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan (Chin, 1998)

1. Model pengukuran (Outer model)

a. Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score / component score dengan construct score yang dihitung PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.60 dianggap cukup (Chin, 1998)

b. Discriminant validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik pada ukuran blok lainnya. Selain itu untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk

dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik (Fornell dan Larcker, 1981).

c. Composite reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency yang dikembangkan oleh Wers, Linn dan Joreskog (1974) dan Cronbach's Alpha.

2. Model structural (Inner model)

Model structural dievaluasi dengan menggunakan R Square untuk konstruk dependent, *Stone – Geisser Q – Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Selain itu , model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q – Square predictive relevance* untuk model dan estimasi parameteranya. Nilai Q – Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q – Square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Deskriptif Subjek Penelitian

Di bawah ini diuraikan tentang data demografi yang dimiliki subjek penelitian, yang menggambarkan sebaran frekuensi tentang jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jabatan fungsional, status kepegawaian dan kategori menurut jabatan.

Tabel 4.1 Deskripsi Data Subjek Penelitian

		Jumlah	Prosentase
Jenis kelamin	Pria	104	62 %
	Wanita	64	38 %
Usia (tahun)	33 – 39	7	4 %
	40 - 46	19	11 %
	47 – 53	121	72 %
	54 – 61	21	13 %
Masa kerja	6 – 15	20	12 %
	16 – 24	112	67 %
	25 – 33	36	21 %
Tingkat pendidikan	S2	120	71 %
	S3	48	29 %
Jabatan fungsional	AA	25	15 %
	Lektor	56	33 %
	Lektor Kepala	87	52 %
Status pegawai			
Yayasan		98	58 %
Pegawai Negeri Sipil		70	42 %
Kategori jabatan			
Dosen biasa		85	51 %
Dosen dengan tugas tambahan		83	49 %
Jumlah		168	100%

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari dosen pria sebanyak 104 orang (62 %) dan dosen wanita sebanyak 64 orang (38 %). Sebagian besar subjek penelitian berusia 47 – 53 tahun sejumlah 121 orang (72 %), subjek dengan usia di atas 53 tahun sebanyak 13 %, dan hanya 25 % yang memiliki usia kurang dari 47 tahun. Menurut tingkat pendidikan dosen yang sudah menempuh S2 sebanyak 120 orang (71%) dan 48 orang dengan pendidikan S3. Masa kerja dosen antara 16 - 24 tahun dimiliki oleh sebanyak 112 orang (67 %) dan 25 – 33 tahun sejumlah 36 orang (21 %). Dari data di atas dapat digambarkan bahwa dari sisi usia dan masa kerja, sebagian besar dosen termasuk sudah memiliki pengalaman yang cukup banyak dan cukup lama dalam menekuni profesi dosen.

Jika dilihat dari jabatan fungsional, terdapat dosen yang memiliki jabatan akademik Asisten Ahli sebanyak 25 orang (15 %), lektor ada 56 orang (33 %) dan lektor kepala sejumlah 87 orang (52 %). Universitas Muhammadiyah Malang merupakan perguruan tinggi swasta, namun di antara subjek penelitian ini terdapat dosen dengan status PNS yang diperbantukan oleh pemerintah sebanyak 70 orang (42%), sedangkan yang merupakan dosen Yayasan sebanyak 98 orang (58 %). Pengelompokkan dosen yang lain yaitu berdasar pada status jabatan, yakni ada 83 (49%) orang dengan status dosen dengan tugas tambahan (dosen yang menduduki jabatan struktural) dan dosen biasa sebanyak 85 orang (51 %). Kenyataan yang menarik adalah separuh dari dosen memiliki tugas tambahan dari universitas berupa jabatan struktural dari tingkat unit sampai universitas, suatu karakteristik yang khas bagi Universitas Muhammadiyah Malang.

4.1.2 Gambaran Deskriptif Variabel Penelitian

1) Gambaran tentang motivasi berprestasi , komitmen profesi dan kompetensi dosen

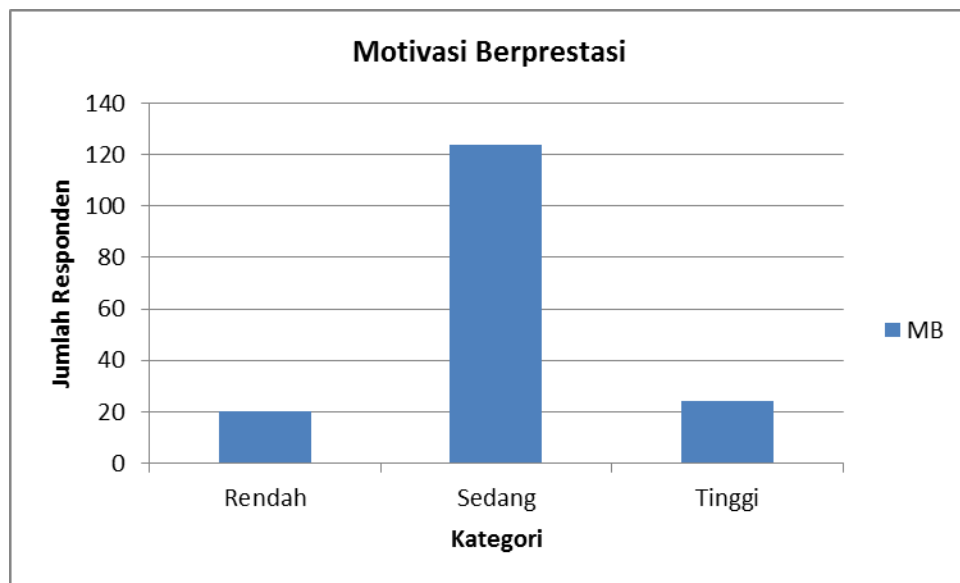
a. Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi

Bagian ini menjelaskan tentang pengkategorian motivasi berprestasi yang dibagi menjadi tiga berdasar dari interval nilai, kategori yang dimaksud adalah kategori rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi

	Frekuensi	prosentase
Rendah	20	12 %
Sedang	124	74%
Tinggi	24	14 %
Total	168	100 %

Berdasar tabel 4.2. ditemukan bahwa ada 20 orang dosen (12 %)yang memiliki motivasi berprestasi rendah , 124 orang (74%) yang memiliki motivasi berprestasi sedang dan 24 (14 %) orang dengan motivasi berprestasi tinggi.



Gambar 4.1 Data Kategori Motivasi Berprestasi

b. Deskripsi Variabel Komitmen Profesi

Pada bagian ini akan disajikan mengenai distribusi frekuensi dari jawaban responden yang diperoleh pada saat penelitian. Pilihan jawaban pada setiap pernyataan yang diajukan adalah Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

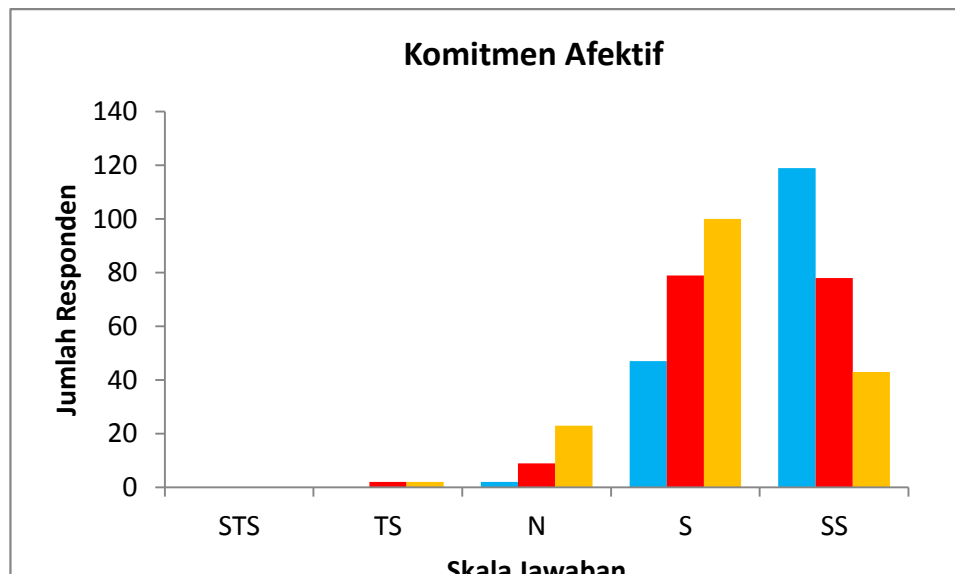
Dalam variable Komitmen profesi terdapat 3 dimensi yaitu komitmen afektif pada profesi yang terdiri dari 3 indikator (kelekatan emosi, identifikasi personal, keterlibatan dalam keseluruhan profesi) , komitmen kontinuans pada profesi dengan 2 indikator (kerugian jika meninggalkan profesi, dan tidak adanya alternatif profesi yang lain) , komitmen normatif pada profesi dengan 2 indikator (merasa wajib dan loyalitas pada profesi). Hasil distribusi jawaban Komitmen profesi disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Komitmen Profesi

Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	
KA1	0	0.0	0	0.0	2	1.2	47	28.0	119	70.8	4.70
KA2	0	0.0	2	1.2	9	5.4	79	47.0	78	46.4	4.39
KA3	0	0.0	2	1.2	23	13.7	100	59.5	43	25.6	4.10
Rata-rata Komitmen Afektif											4.39
KK1	1	0.6	20	11.9	51	30.4	78	46.4	18	10.7	3.55
KK2	5	3.0	25	14.9	60	35.7	65	38.7	13	7.7	3.33
Rata-rata Komitmen Kontinuans											3.44
KN1	1	0.6	6	3.6	33	19.6	87	51.8	41	24.4	3.96
KN2	1	0.6	0	0.0	28	16.7	90	53.6	49	29.2	4.11
Rata-rata Komitmen Normatif											4.03

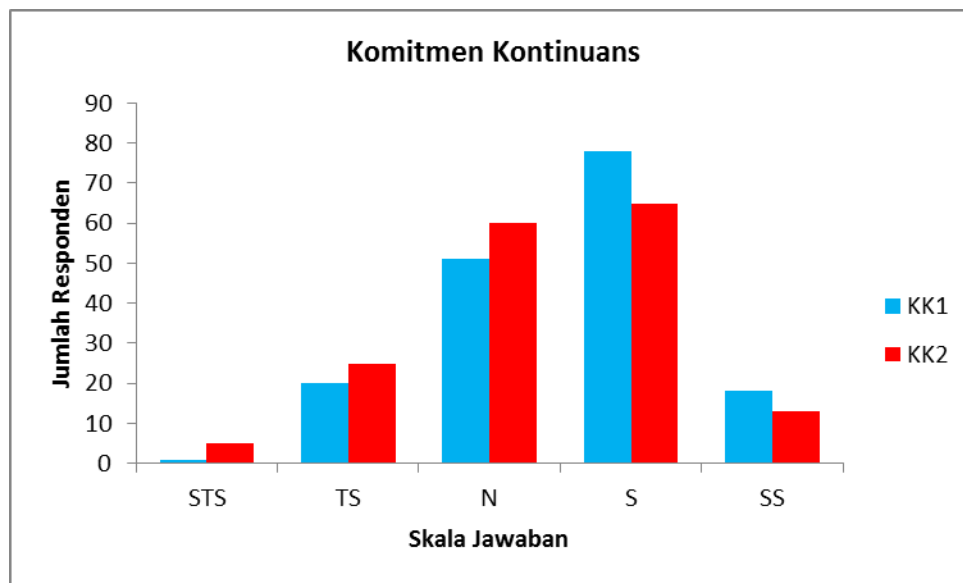
Sumber: Data Diolah (2014)

Tabel 4.3. diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab pada pilihan jawaban Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS) pada pernyataan indikator Komitmen. Nilai rata-rata setiap pernyataan yang berkisar antara 3,33 hingga 4,70 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang cukup baik mengenai setiap indikator.



Gambar 4.2 Distribusi Jawaban Komitmen Afektif pada Profesi

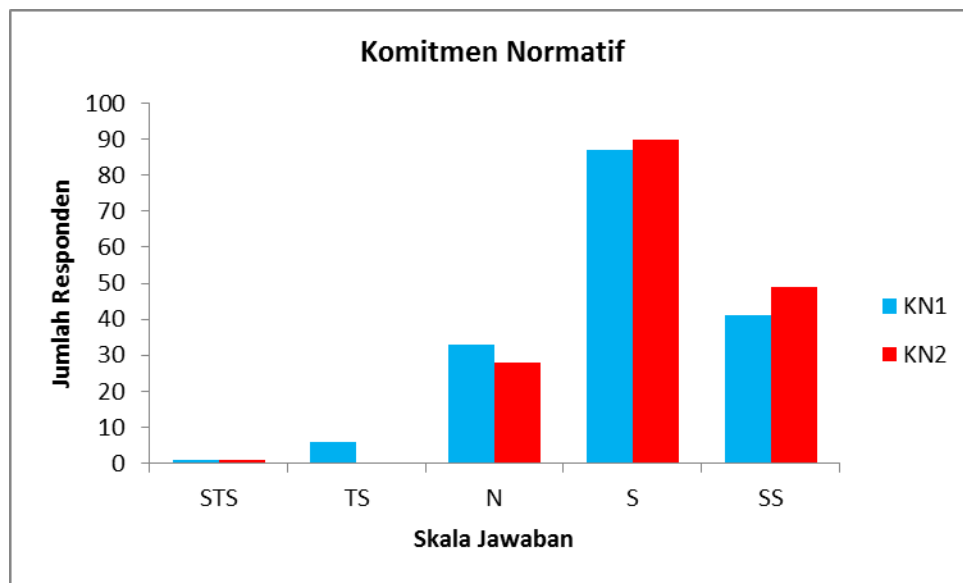
Gambar 4.1. menunjukkan bahwa Item dengan rata-rata tertinggi pada aspek Komitmen Afektif yaitu indikator kelekatan emosi (KA1) dengan rata-rata sebesar 4.70, sehingga indikator ini yang dinilai terbaik dalam menunjukkan Komitmen Afektif.



Gambar 4.3 Distribusi Jawaban Komitmen Kontinuans pada Profesi

Grafik 4.2.mengambarkan bahwa rata-rata tertinggi pada aspek Komitmen Kontinuitas yaitu indikator pertimbangan untung rugi kalau meninggalkan profesi (KK1) dengan rata-rata sebesar 3,55, sehingga indikator ini yang dinilai terbaik dalam menunjukkan Komitmen Kontinuitas.

Selanjutnya pada gambar 4.3. digambarkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada aspek Komitmen Normatif yaitu indikator loyal pada profesi (KN2) dengan rata-rata sebesar 4,11, sehingga indikator ini yang dinilai terbaik dalam menunjukkan Komitmen Normatif.



Gambar 4.4 Distribusi Jawaban pada Komitmen Normatif pada Profesi

c. Deskripsi Variabel Kompetensi

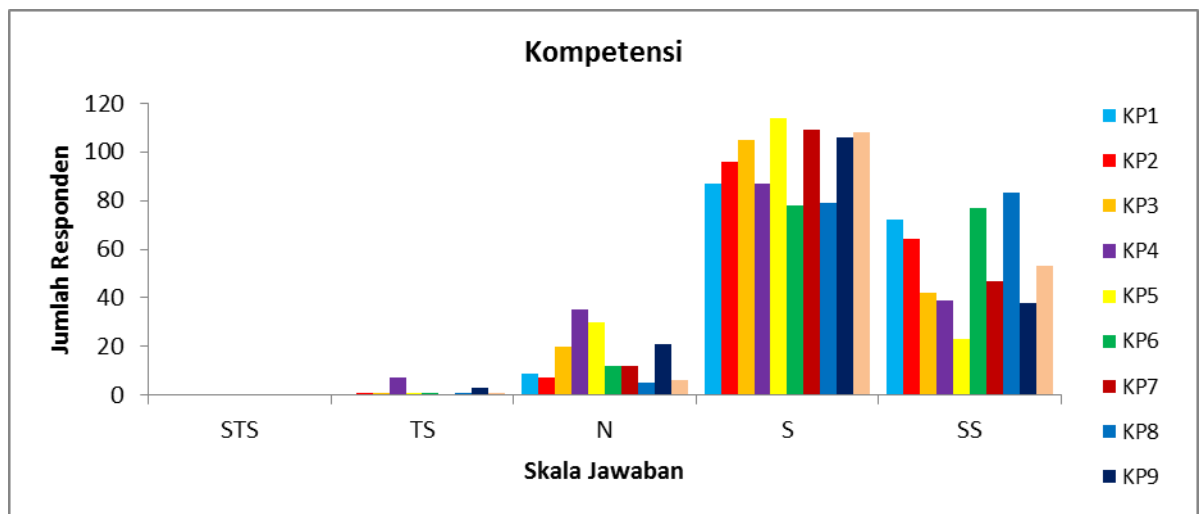
Dalam variabel Kompetensi terdapat 10 indikator yaitu (1) kompetensi di bidang pengetahuan yang diajarkan, (2) kompetensi dalam membuat prosedur pengukuran, (3) kompetensi dalam melakukan hubungan dengan mahasiswa, (4) kompetensi dalam melakukan organisasi dalam mengajar, (5) ketrampilan berkomunikasi dengan mahasiswa, rekan kerja maupun dengan atasan, (6) kemampuan dalam menyusun materi-materi mata kuliah, (7) kompetensi dalam membuat penugasan yang bermanfaat bagi mahasiswa, (8) kompetensi dalam bekerja sama, (9) kompetensi dalam melakukan riset, (10) kompetensi dalam pedagogic. Hasil distribusi jawaban Kompetensi disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompetensi

Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
KP1	0	0.0	0	0.0	9	5.4	87	51.8	72	42.9	4.38
KP2	0	0.0	1	0.6	7	4.2	96	57.1	64	38.1	4.33
KP3	0	0.0	1	0.6	20	11.9	105	62.5	42	25.0	4.12
KP4	0	0.0	7	4.2	35	20.8	87	51.8	39	23.2	3.94
KP5	0	0.0	1	0.6	30	17.9	114	67.9	23	13.7	3.95
KP6	0	0.0	1	0.6	12	7.1	78	46.4	77	45.8	4.38
KP7	0	0.0	0	0.0	12	7.1	109	64.9	47	28.0	4.21
KP8	0	0.0	1	0.6	5	3.0	79	47.0	83	49.4	4.45
KP9	0	0.0	3	1.8	21	12.5	106	63.1	38	22.6	4.07
KP10	0	0.0	1	0.6	6	3.6	108	64.3	53	31.5	4.27
Rata-rata Kompetensi											4.21

Sumber: Data Diolah (2014)

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab pada pilihan jawaban Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS) pada pernyataan indikator Kompetensi. Nilai rata-rata setiap pernyataan yang berkisar antara 3,94 hingga 4,45 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang cukup baik mengenai setiap indikator. Item dengan rata-rata tertinggi yaitu indikator kompetensi dalam bekerja sama (KP8) dengan rata-rata sebesar 4,45, sehingga indikator ini yang dinilai terbaik dalam menunjukkan Kompetensi.



Gambar 4.5 Distribusi Jawaban pada Kompetensi

d. Gambaran tentang kinerja dosen

Gambaran atau deskripsi kinerja yang dijelaskan di bawah ini, terdiri dari di bidang pendidikan dan pengejaran, bidang penelitian, bidang pengabdian masyarakat dan kinerja penunjang serta kinerja secara keseluruhan yang terdiri dari empat bidang tersebut

Kinerja dikelompokkan menjadi 5 kategori berdasar pada nilai standar deviasi (perhitungan bisa dilihat pada lampiran 4)

Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja Dosen

Sub bidang	Prosentase									
	SR	%	R	%	S	%	T	%	ST	%
Pendidikan dan pengajaran	8	4,7	49	29,2	41	24,4	56	33,3	14	8,3
Penelitian	16	9,5	42	25	56	33,3	39	23,2	15	8,9
Pengabdian masyarakat	14	8,3	39	23,2	68	40,5	37	22	10	5,9
Penunjang	2	1,2	65	38,7	62	36,9	27	16	12	7,1
Keseluruhan	13	7,7	25	14,9	67	39,9	59	35,1	4	2,4

Keterangan : ST (Sangat tinggi), T (Tinggi), S (Sedang), R (Rendah), SR (Sangat Rendah)

Tabel 4.5. Kinerja secara keseluruhan yang merupakan penjumlahan dari bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, bidang pengabdian masyarakat dan kinerja penunjang pada dosen yang menunjukkan tingkat kinerja sedang berjumlah 39.9 %, tinggi dan sangat tinggi (37 %) , sementara sisanya ada 25% yang masih termasuk rendah dan sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja dosen sudah cukup baik, meskipun ada sebagian kecil belum begitu baik.

Kinerja pada bidang pendidikan dan pengajaran terdapat 41,6 % dosen yang memiliki kategori tinggi dan sangat tinggi , dosen tetap dalam penelitian ini terdiri dari dosen dengan tugas tambahan (DT) sebanyak 85 orang dan dosen biasa

sebanyak 83 orang. Dosen dengan tugas tambahan adalah dosen yang memiliki tugas tambahan sebagai pimpinan dalam lingkungan universitas sebagai pimpinan universitas, fakultas, jurusan ataupun unit-unit. Sementara ada 33,7 % dosen yang menunjukkan kinerja yang termasuk kategori rendah dan kategori sangat rendah . Masih banyaknya jumlah dosen yang memiliki kinerja pendidikan pengajaran rendah karena ada dosen tetap dengan tugas tambahan yang dibatasi kewajiban dalam mengajar. Penjelasan lebih detil tentang kinerja dosen dengan tugas tambahan dan dosen biasa, bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 Kinerja pada Dosen Biasa (DS) dan Dosen dengan Tugas Tambahan(DT)

Sub bidang	Status	Prosentase									
		SR	%	R	%	S	%	T	%	ST	%
Pendidikan dan pengajaran	DS	0	0	14	16.8	27	32.5	36	43	6	7
	DT	8	9.4	35	41	14	16.5	20	23.5	8	9.4
Penelitian	DS	0	0	16	19	39	47	16	19	12	14.4
	DT	16	18.8	26	30.5	17	20	23	27	3	3.5
Pengabdian masyarakat	DS	0	0	21	25	26	31	28	33.7	8	9.6
	DT	0	0	43	50.6	40	47	0	0	0	0
Penunjang	DS	0	0	43	52	40	48	0	0	0	0
	DT	2	2	22	25.8	22	25.8	27	31.7	12	14
Kinerja Keseluruhan	DS	6	7	13	12	34	41	26	31	4	5
	DT	7	8	12	14	33	39	33	39	0	0

Dari tabel di atas bisa dijelaskan lebih detil tentang gambaran kinerja dari dosen dengan tugas tambahan dan dosen biasa. Kinerja bidang penelitian pada

dosen dengan tugas tambahan (DT)menunjukkan ada 48.5 % yang masih belum aktif melakukan penelitian , meskipun kegiatan penelitian merupakan salah satu kewajiban untuk setiap dosen . Dosen dengan tugas tambahan diperbolehkan tidak melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat karena tugas sebagai pimpinan sudah banyak menyita waktu, namun demikian masih ada 30 % dosen yang memiliki kinerja penelitian yang termasuk kategori tinggi dan sangat tinggi.

Pada bidang pendidikan pengajaran terdapat data yang berbanding terbalik pada dosen dengan tugas tambahan dan dosen tetap. Dosen biasa yang menunjukkan kinerja bidang pendidikan dan pengajaran tinggi dan sangat tinggi berjumlah 50 % , sementara pada dosen dengan tugas tambahan hanya 32.9 % . sebaliknya dosen biasa yang kinerjanya rendah menunjukkan angka 16.8 % dan 50.4 % pada dosen dengan tugas tambahan.

Bidang kinerja penunjang terdiri dari kegiatan di luar akademik yaitu menjadi panitia pada suatu kegiatan di universitas, menjadi anggota organisasi profesi, menempati posisi struktural di universitas , menyampaikan orasi ilmiah/ seminar, kegiatan bimbingan akademik, menjadi sekretris senat. Pada dosen dengan tugas tambahan terdapat 45. 7 % yang termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi , sedang pada dosen biasa lebih banyak yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 52 % . Unsur yang mendominasi pada dosen dengan tugas tambahan adalah posisi sebagai pimpinan di jurusan dan fakultas dan jurusan (dekan, pembantu dekan, ketua jurusan, sekretaris jurusan) , sementara pada dosen biasa kegiatan penunjang tidak banyak dilakukan.

4.1.3. Hasil Pengujian Model Pengukuran

1) Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas yang dimaksud adalah pengujian terhadap indikator dalam variabel laten untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mampu dipahami dengan baik oleh responden sehingga responden tidak mengalami kesalahpahaman terhadap indikator yang digunakan.

Untuk mengetahui apakah suatu indikator merupakan pembentuk konstruk (variabel laten) dilakukan pengujian validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan bantuan *software SmartPLS*.

a. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi dan mengungguli orang lain yang dimiliki oleh dosen yang dicirikan dengan : (1) taraf aspirasi yang tergolong sedang / MP1 , (2) Lebih menyukai resiko-resiko kecil / MP2 (3) mencapai taraf keahlian yang tinggi/MP3, (4)Memiliki keuletan / MP4 (5) Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan/MP5 (6) Memiliki penghayatan waktu/MP6 (7) Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar/MP7 (8) Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka/MP8 (9) Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli .MP9 (10) Menghasilkan prestasi yang lebih baik/MP10.

Selain faktor prestasi, terdapat dua faktor yang lain *Fear of Failure* positif (Fpositif yang menunjukkan seberapa besar ketakutan akan gagal yang akan

mendorong subjek untuk berprestasi (F positif) dan *Fear of failure* negatif yang justru akan menurunkan motivasi berprestasi individu (Fnegatif) .

Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen Motivasi Berprestasi

Faktor	Indikator	No.item	Nilai Loading Faktor	Kesimpulan
Fear of failure positif (F+)		82, 87, 88	0.656 - 0.792	Valid
Fear of failure negatif (F-)		63, 65, 76	0.664 - 0.818	Valid
Motif Prestasi	Taraf aspirasi	10, 24	0.524 - 0.931	Valid
	Lebih menyukai resiko kecil	26	1.000	Valid
	taraf keahlian	38	1.000	Valid
	Ulet	6, 36	0.731 - 0.763	Valid
	Perspektif waktunya ke hari depan	3, 68, 80	0.640 - 0.809	Valid
	Memiliki penghayatan waktu	9, 89	0.604 - 0.829	Valid
	Memiliki kemampuan bertahan	33, 53	0.742 - 0.850	Valid
	Lebih menghargai pengakuan	61 - 71	0.730 - 0.775	Valid
	Memilih rekan sekerja yang ahli	5, 77	0.662 - 0.822	Valid
	Menghasilkan prestasi	49, 60	0.524 - 0.931	Valid

(Hasil selengkapnya di lampiran 3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari MP.1 s.d. MP10, F- dan F+ memiliki nilai *loading* >0,5. Artinya: indikator dari MP.1 s.d. MP10, F- dan F+ masih tergolong valid dalam mengukur konstruk variabelnya masing-masing.

b. Komitmen Profesi

Komitmen profesi dosen adalah sejauh mana sikap dosen terhadap profesinya, yang terdiri dari komitmen afektif pada profesi, komitmen kontinuans pada profesi dan komitmen normatif pada profesi.

Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen Komitmen Afektif

	Indikator	No.item	Nilai loading faktor	Kesimpulan
Komitmen Afektif	Kelekatan emosi	4, 7, 10, 22, 33	0.662 – 0.791	Valid
	Identifikasi personal	1, 16,25, 38	0.650 – 0. 823	Valid
	keterlibatan dalam profesi	28, 31, 35	0.631 – 0. 802	Valid
Komitmen Kontinuans	Akumulasi investasi/ perhitungan untung rugi	5, 8, 11, 17, 20, 23, 29, 32	0.640 – 0.784	Valid
	Kurang alternatif	14, 39	0.845 – 0.854	Valid
Komitmen Normatif	Wajib	6, 12, 30	0.703 – 0. 767	Valid
	Loyal	15,18,37	0.747 – 0.822	Valid

(Hasil selengkapnya di Lampiran 3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari Kelekatan emosi, Identifikasi personal, keterlibatan dalam profesi , Akumulasi investasi/ perhitungan untung rugi, Kurang alternatif, wajib, loyal memiliki nilai *loading* >0,5 sehingga indikator tergolong valid dalam mengukur konstruk variabelnya masing-masing.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari dosen dalam melakukan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi sehingga tercapai efektivitas kerja yang sesuai dengan kriteria kinerja dosen . Kompetensi dosen terdiri dari 10 yaitu: (1) kompetensi di bidang pengetahuan (2) kompetensi dalam membuat prosedur pengukuran , (3) kompetensi melakukan hubungan dengan mahasiswa, (4) kompetensi melakukan organisasi dalam mengajar, (5) ketrampilan berkomunikasi, (6) kemampuan dalam menyusun materi-materi mata kuliah, (7) kompetensi membuat penugasan yang bermanfaat bagi mahasiswa,(8) kompetensi bekerja sama (9) kompetensi melakukan riset, (10) kompetensi dalam pedagogic.

Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen Kompetensi

No	Indikator	No.item	Nilai loading faktor	Kesimpulan
1	Bidang pengetahuan (KPT1)	9, 28	0.619 – 0.890	Valid
2	Prosedur pengukuran (KPT2)	10, 19, 37	0.663 - 0.819	Valid
3	Hubungan dengan mahasiswa (KPT3)	2, 11, 20	0.707 – 0.712	Valid
4	Organisasi dalam mengajar	3, 29	0.641 – 0.932	Valid
5	Ketrampilan berkomunikasi	4, 13, 22, 40	0.529 - 0.811	Valid
6	Menyusun materi-materi	23, 31	0.647 – 0.884	Valid
7	Membuat penugasan	5,15,24	0.720 – 0.836	Valid
8	Kerja sama	16, 33	0.837 – 0.899	Valid
9	Melakukan riset	7, 26,34,43	0.574 - 0.851	Valid
10	Pedagogik	8, 17, 27	0.673 – 0.814	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari KPT 1, s.d. KPT 10 memiliki nilai *loading* >0,5. Artinya: indikator dari KPT 1, s.d. KPT 10 masih tergolong valid dalam mengukur konstruk variabelnya masing-masing .(Hasil selengkapnya di Lampiran 3)

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. *Cross loading* berguna untuk menilai apakah konstruk memiliki *discriminan validity* yang memadai yaitu dengan cara membandingkan hubungan antar indikator suatu variabel dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya. Jika hubungan indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan indikator tersebut terhadap variabel lain, maka dikatakan konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *indikator variabel* lebih baik dibandingkan dengan *indikator variabel* yang lainnya. Dengan kata lain, uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu benar-benar berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut benar-benar dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya.

a. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi dan mengungguli orang lain yang dimiliki oleh dosen yang dicirikan dengan : (1) taraf aspirasi yang tergolong sedang / MP1 , (2) Lebih menyukai resiko-resiko kecil / MP2 (3) mencapai taraf keahlian yang tinggi/MP3, (4)Memiliki keuletan / MP4 (5)

Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan/MP5 (6) Memiliki penghayatan waktu/MP6 (7) Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar/MP7 (8) Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka/MP8 (9) Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli /MP9 (10) Menghasilkan prestasi yang lebih baik/MP10

Tabel 4.10 Cross loading Factor Motivasi Berprestasi

Faktor	Indikator	No.item	Nilai Loading Faktor	Kesimpulan
<i>Fear of failure</i> positif (F+)		82, 87, 88	0.656 - 0.792	Valid
<i>Fear of failure</i> negatif (F-)		63, 65, 76	0.664 -0.818	Valid
Motif Prestasi	Taraf aspirasi	10, 24	0.524 - 0.931	Valid
Motif Prestasi (MP2)	Lebih menyukai resiko kecil	26	1.000	Valid
Motif Prestasi (MP3)	taraf keahlian	38	1.000	Valid
Motif Prestasi (MP4)	Ulet	6, 36	0.731 - 0.763	Valid
Motif Prestasi (MP5)	Perspektif waktunya ke hari depan	3, 68, 80	0.640 - 0.809	Valid
Motif Prestasi (MP6)	Memiliki penghayatan waktu	9, 89	0.604 - 0.829	Valid
Motif Prestasi (MP7)	Memiliki kemampuan bertahan	3, 53	0.742 - 0.850	Valid

Faktor	Indikator	No.item	Nilai Loading Faktor	Kesimpulan
Motif Prestasi (MP8)	Lebih menghargai pengakuan	61 - 71	0.730 - 0.775	Valid
Motif Prestasi (MP9)	Memilih rekan sekerja yang ahli	5, 77	0.662 - 0.822	Valid
Motif Prestasi (MP10)	Menghasilkan prestasi	49, 60	0.734 - 0.810	Valid

Indikator lain * : lihat di lampiran 3

Dari tabel 4.10. cross loading tersebut menunjukkan bahwa setiap korelasi variabel dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel dengan indikator yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel lebih baik dibandingkan dengan indikator variabel yang lainnya (nilai loading factor secara detil bisa ada di lampiran 3)

b. Komitmen Profesi

Komitmen profesi dosen adalah sejauh mana sikap dosen terhadap profesinya, yang terdiri dari komitmen afektif pada profesi, komitmen kontinuans pada profesi dan komitmen normatif pada profesi.

Tabel 4.11 Cross loading Factor Komitmen Profesi

	Indikator	No.item	Nilai cross loading faktor	Kesimpulan
Komitmen Afektif	Kelekatan emosi	4, 7, 10, 22, 33	0.662 – 0.791	Valid
	Identifikasi personal	1, 16,25, 38	0.650 - 0.823	Valid
	keterlibatan dalam profesi	28, 31, 35	0.631 – 0.802	Valid
Komitmen Kontinuans	perhitungan untung rugi	5, 8, 11, 17, 20, 23, 29, 32	0.640 – 0/784	Valid
	Kurang alternatif	14, 39	0.845 – 0.854	Valid
Komitmen Normatif	Wajib	6, 12, 30	0.703 – 0.767	Valid
	Loyal	15,18,37	0.747 – 0.822	Valid

Dari tabel 4.11. cross loading tersebut menunjukkan bahwa setiap korelasi variabel dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel dengan indikator yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel lebih baik dibandingkan dengan indikator variabel yang lainnya (lihat lampiran 3)

c. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari dosen dalam melakukan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi sehingga tercapai efektivitas kerja yang sesuai dengan kriteria dan atau kinerja dosen . Dimensi Kompetensi dosen terdiri dari 10 macam yaitu: (1) kompetensi di bidang pengetahuan yang diajarkan (2) kompetensi dalam membuat prosedur pengukuran , (3) kompetensi dalam melakukan hubungan dengan mahasiswa, (4) kompetensi dalam melakukan

organisasi dalam mengajar, (5) ketrampilan berkomunikasi dengan mahasiswa, rekan kerja maupun dengan atasan, (6) kemampuan dalam menyusun materi-materi mata kuliah, (7) kompetensi dalam membuat penugasan yang bermanfaat bagi mahasiswa, (8) kompetensi dalam bekerja sama (9) kompetensi dalam melakukan riset, (10) kompetensi dalam pedagogic

Tabel 4.12 Cross Loading Factor Kompetensi

No	Indikator	No.item	Nilai cross loading faktor	Kesimpulan
1	Bidang pengetahuan	9, 28	0.619 - 0.890	Valid
2	Prosedur pengukuran	10, 19, 37	0.663 – 0.819	Valid
3	Hubungan dengan mahasiswa	2, 11, 20	0.707 - 0.712	Valid
4	Organisasi dalam mengajar	3, 29	0.641 - 0.932	Valid
5	Ketrampilan berkomunikasi	4, 13, 22, 40	0.529 - 0.811	Valid
6	Menyusun materi-materi	23, 31	0.647 – 0.884	Valid
7	Membuat penugasan	5,15,24	0.720 – 0.830	Valid
8	Kerja sama	16, 33	0.837 – 0.899	Valid
9	Melakukan riset	7, 26,34,43	0.574 - 0.851	Valid
10	Pedagogik	8, 17, 27	0.673 – 0.814	Valid

(Hasil lengkapnya dilampiran 3)

Dari tabel 4.12 . Cross loading di atas menunjukkan bahwa setiap korelasi variabel dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel dengan indikator yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel lebih baik dibandingkan dengan indikator variabel yang lainnya.

Tabel 4.13 Cross Loading antar Variabel Laten

Variabel laten	KA	KINERJA	KK	KN	KOMPETENSI	MB
Komitmen Afektif	1.000	0.156	0.235	0.483	0.043	0.275
KINERJA	0.156	1.000	0.219	0.126	0.285	0.359
Komitmen Kontinuans	0.235	0.219	1.000	0.444	0.210	0.085
Komitmen Normatif	0.483	0.126	0.444	1.000	0.185	0.187
Kompetensi	0.043	0.285	0.210	0.185	1.000	0.113
MB	0.275	0.359	0.085	0.187	0.113	1.000

(hasil lengkapnya di Lampiran 3)

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu benar-benar berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut benar-benar dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya, cara lain adalah dengan menggunakan nilai AVE . Apabila nilai AVE menunjukkan angka lebih besar dari 0.5, maka indikator tersebut dikatakan valid.

a. Motif berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi dan mengungguli orang lain yang dimiliki oleh dosen yang dicirikan dengan : (1) taraf aspirasi yang tergolong sedang / MP1 , (2) Lebih menyukai resiko-resiko kecil / MP2 (3) mencapai taraf keahlian yang tinggi/MP3, (4)Memiliki keuletan / MP4 (5) Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan/MP5 (6) Memiliki penghayatan waktu/MP6 (7) Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar/MP7 (8) Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka/MP8

(9) Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli .MP9 (10) Menghasilkan prestasi yang lebih baik/MP10.

Hasil yang diperoleh dari uji validitas diskriminan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Validitas Diskriminan Motivasi berprestasi

	AVE	Keterangan
Fear of failure positif (F+)	0.544	Valid
Fear of failure negatif (F-)	0.556	Valid
taraf aspirasi MP1	0.570	Valid
Lebih menyukai resiko-resiko kecil MP2	1.000	Valid
mencapai taraf keahlian MP3	1.000	Valid
Memiliki keuletan MP4	0.558	Valid
Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan MP5	0.506	Valid
Memiliki penghayatan waktu MP6	0.526	Valid
Memiliki kemampuan bertahan MP7	0.637	Valid
Lebih menghargai pengakuan orang lain MP8	0.566	Valid
Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli MP9	0.557	Valid
Menghasilkan prestasi yang lebih baik MP10	0.598	Valid

(Hasil selengkapnya di Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa AVE dari seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai 0.500 . Artinya: indikator-indikator variabel MP.1 s.d. MP10, F- dan F+ masih

memiliki nilai pengukuran yang diskriminan, dengan kata lain indikator tersebut berbeda satu sama lain dari indikator pada variabel laten yang lainnya sehingga cocok digunakan dalam mengukur konstruk/variabel MP.1 s.d. MP10, F- dan F+, dengan kata lain indikator-indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

b. Komitmen Profesi

Komitmen profesi dosen adalah sejauh mana sikap dosen terhadap profesinya, yang terdiri dari komitmen afektif pada profesi, komitmen kontinuans pada profesi dan komitmen normatif pada profesi.

Tabel 4.15 Validitas Diskriminan Komitmen Profesi

	AVE	Keterangan
Komitmen Afektif	1.000	Valid
Kelekatan emosi (KA1)	0.518	Valid
identifikasi personal (KA2)	0.594	Valid
keterlibatan (KA3)	0.519	Valid
Perhitungan untung rugi (KK1)	0.502	Valid
Kurang alternatif (KK2)	0.722	Valid
Kewajiban (KN1)	0.538	Valid
Loyal (KN2)	0.606	Valid

(Hasil selengkapnya di Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 4.15. dapat diketahui bahwa AVE dari seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai

0 , 500. Artinya: indikator-indikator dalam komitmen profesi masih memiliki nilai pengukuran yang diskriminan, dengan kata lain indikator tersebut berbeda satu sama lain dari indikator pada variabel laten yang lainnya sehingga cocok digunakan dalam mengukur konstruk/variabel KA, KA 1, KA2, dan KA 3, dengan kata lain indikator-indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari dosen dalam melakukan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi sehingga tercapai efektivitas kerja yang sesuai dengan kriteria dan atau kinerja dosen . Dimensi Kompetensi dosen terdiri dari 10 macam yaitu: (1) kompetensi di bidang pengetahuan yang diajarkan , (2) kompetensi dalam membuat prosedur pengukuran , (3) kompetensi dalam melakukan hubungan dengan mahasiswa, (4) kompetensi dalam melakukan organisasi dalam mengajar, (5) ketrampilan berkomunikasi dengan mahasiswa, rekan kerja maupun dengan atasan, (6) kemampuan dalam menyusun materi-materi mata kuliah, (7) kompetensi dalam membuat penugasan yang bermanfaat bagi mahasiswa,(8) kompetensi dalam bekerja sama (9) kompetensi dalam melakukan riset, (10) kompetensi dalam pedagogik. Hasil uji validitas diskriminan dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.16 Validitas Diskriminan Kompetensi

Indikator	AVE	Keterangan
Bidang pengetahuan (KPT1)	0.587	Valid
Prosedur pengukuran (KPT2)	0.541	Valid
Hubungan dengan mahasiswa (KPT3)	0.502	Valid
organisasi dalam mengajar (KPT4)	0.639	Valid
ketrampilan berkomunikasi (KPT5)	0.502	Valid
menyusun materi-materi (KPT6)	0.600	Valid
membuat penugasan (KPT7)	0.630	Valid
kerja sama (KPT8)	0.754	Valid
melakukan riset (KPT9)	0.505	Valid
pedagogik (KPT10)	0.558	Valid
Kompetensi	1.000	Valid

(Hasil selengkapnya di Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 4.16 , dapat diketahui bahwa AVE dari seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai 0.500. Artinya: indikator-indikator variabel Kompetensi, KPT 1, s.d. KPT 10 masih memiliki nilai pengukuran yang diskriminan, dengan kata lain indikator tersebut berbeda satu sama lain dari indikator pada variabel laten yang lainnya sehingga cocok digunakan dalam mengukur konstruk/variabel Kompetensi, KPT 1, s.d. KPT 10, dengan kata lain indikator-indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

3) *Composite Reliability*

Pengujian *discriminant validity* juga dapat ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*-nya. Dalam kasus ini yaitu mengukur nilai antar variabel apakah mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak. Jika semua variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,70 (Ferdinand, 2002). Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik. *Composite reliability* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi alat pengukur dalam gejala yang sama. Dari perhitungan *pc* nilai yang baik adalah ≥ 0.7 walaupun bukan merupakan standar absolut. Berikut adalah tabel hasil *output composite reliability* dari PLS:

a. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi dan mengungguli orang lain yang dimiliki oleh dosen yang dicirikan dengan : (1) taraf aspirasi yang tergolong sedang / MP1 , (2) Lebih menyukai resiko-resiko kecil / MP2 (3) mencapai taraf keahlian yang tinggi/MP3, (4)Memiliki keuletan / MP4 (5) Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan/MP5 (6) Memiliki penghayatan waktu/MP6 (7) Memiliki kemampuan bertahan yang lebih besar/MP7 (8) Lebih menghargai pengakuan orang lain atas prestasi mereka/MP8 (9) Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli /MP9 (10) Menghasilkan prestasi yang

lebih baik/MP10. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit Motivasi berprestasi

	Composite Reliability	Keterangan
Fear of failure positif (F+)	0.781	Reliabel
Fear of failure negatif (F-)	0.789	Reliabel
taraf aspirasi MP1	0.711	Reliabel
Lebih menyukai resiko-resiko kecil MP2	1.000	Reliabel
mencapai taraf keahlian MP3	1.000	Reliabel
Memiliki keuletan MP4	0.717	Reliabel
Perspektif waktunya lebih kuat mengarahkan diri ke hari depan MP5	0.753	Reliabel
Memiliki penghayatan waktu MP6	0.684	Reliabel
Memiliki kemampuan bertahan MP7	0.777	Reliabel
Lebih menghargai pengakuan orang lain MP8	0.723	Reliabel
Memilih rekan-rekan sekerja yang ahli MP9	0.713	Reliabel
Menghasilkan prestasi yang lebih baik MP10	0.748	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pengujian ulang reliabilitas komposit pada Tabel 4.22, dapat diketahui bahwa variabel MB, MP, MP.1 s.d. MP10, F- dan F+,

memiliki ukuran reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0.70. Artinya: Indikator-indikator dari MB, MP, MP.1 s.d. MP10, F- dan F+, benar-benar saling memperkuat variabel latennya atau benar-benar mampu mengukur variabel latennya.

b. Komitmen Profesi

Komitmen profesi dosen adalah sejauh mana sikap dosen terhadap profesinya, yang terdiri dari komitmen afektif pada profesi, komitmen kontinuans pada profesi dan komitmen normatif pada profesi.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit Komitmen Profesi

	Ukuran Reliabilitas Komposit (ρ_c)	Keterangan
Komitmen Afektif		
Kelekatan emosi (KA1)	0.842	Reliabel
identifikasi personal (KA2)	0.853	Reliabel
keterlibatan (KA3)	0.762	Reliabel
Perhitungan untung rugi (KK1)	0.900	Reliabel
Kurang alternatif (KK2)	0.838	Reliabel
Kewajiban (KN1)	0.777	Reliabel
Loyal (KN2)	0.822	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pengujian ulang reliabilitas komposit pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Profesi , memiliki ukuran

reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0.70. Artinya: Indikator-indikator dari Komitmen Profesi benar-benar saling memperkuat variabel latennya atau benar-benar mampu mengukur variabel latennya.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari dosen dalam melakukan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi sehingga tercapai efektivitas kerja yang sesuai dengan kriteria dan atau kinerja dosen . Kompetensi dosen terdiri dari 10 macam yaitu: (1) kompetensi di bidang pengetahuan yang diajarkan (2) kompetensi dalam membuat prosedur pengukuran , (3) kompetensi dalam melakukan hubungan dengan mahasiswa, (4) kompetensi dalam melakukan organisasi dalam mengajar, (5) ketrampilan berkomunikasi dengan mahasiswa, rekan kerja maupun dengan atasan, (6) kemampuan dalam menyusun materi-materi mata kuliah, (7) kompetensi dalam membuat penugasan yang bermanfaat bagi mahasiswa,(8) kompetensi dalam bekerja sama (9) kompetensi dalam melakukan riset, (10) kompetensi dalam pedagogic. Hasil uji reliabilitas dijelaskan dalam table di bawah ini :

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit Kompetensi

Indikator	Ukuran Reliabilitas Komposit (ρ_c)	Keterangan
bidang pengetahuan (KPT1)	0.734	Reliabel
prosedur pengukuran (KPT2)	0.790	Reliabel
hubungan dengan mahasiswa (KPT3)	0.778	Reliabel

Indikator	Ukuran Reliabilitas Komposit (ρ_c)	Keterangan
organisasi dalam mengajar (KPT4)	0.752	Reliabel
ketrampilan berkomunikasi (KPT5)	0.774	Reliabel
menyusun materi-materi (KPT6)	0.797	Reliabel
membuat penugasan (KPT7)	0.746	Reliabel
kerja sama (KPT8)	0.835	Reliabel
melakukan riset (KPT9)	0.860	Reliabel
pedagogik (KPT10)	0.800	Reliabel
Kompetensi	1.000	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pengujian ulang reliabilitas komposit pada Tabel 4.26, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi, KPT 1, s.d. KPT 10, memiliki ukuran reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0.70. Artinya: Indikator-indikator dari Kompetensi, KPT 1, s.d. KPT 10, benar-benar saling memperkuat variabel latennya atau benar-benar mampu mengukur variabel latennya.

4.1.4. Evaluasi Model Struktural

1) Evaluasi Konstruksi Variabel Kinerja dosen

Evaluasi model menggunakan R-square (R^2) untuk konstruk dependen, Nilai *R-square* tersebut mencerminkan kekuatan prediksi dari keseluruhan model

(Falk dan Miller, 1992¹; Pirouz, 2006) dengan batasan nilai *R-square* lebih besar dari 0,10 atau lebih besar dari 10 persen (atau goodness-fit dari model).

Dari hasil analisis PLS di atas menunjukkan nilai *R-square* sbb:

Tabel 4.20 Nilai R Square

Variabel	R Square
Komitmen Afektif	0.076
Komitmen Kontinuans	0.007
Komitmen Normatif	0.035
Kinerja	0.214
Kompetensi	0.013
Motivasi Berprestasi	

Keterangan :

- a. *RSquare* Komitmen afektif adalah 0.076 yang berarti bahwa variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh dengan kekuatan prediksi terhadap Komitmen afektif sebesar 0.076 atau 7.6 %, sedangkan 92.5 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak terdapat dalam model persamaan.
- b. *RSquare* komitmen kontinuans adalah 0.007 yang berarti bahwa variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh dengan kekuatan prediksi terhadap komitmen kontinuans sebesar 0.007 atau 0.7 %, sedangkan 99.3 %

dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak terdapat dalam model persamaan.

- c. RSquare komitmen normatif adalah 0.035 yang berarti bahwa variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh dengan kekuatan prediksi terhadap komitmen normatif sebesar 0.035 % atau 3.5 %, sedangkan 95.5 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak terdapat dalam model persamaan.
- d. RSquare Kinerja adalah 0.214 % yang berarti bahwa variabel Komitmen afektif, Komitmen kontinuans , Komitmen normatif , motivasi berprestasi dan kompetensi mempunyai pengaruh dengan kekuatan prediksi terhadap Kinerja sebesar 0.214 atau 21.4 % sedangkan 78.6 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak terdapat dalam model persamaan.
- e. RSquare kompetensi adalah 0.013 yang berarti bahwa variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh dengan kekuatan prediksi terhadap kompetensi sebesar 0.013 atau 1.3 %, sedangkan 98.97 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak terdapat dalam model persamaan.

Untuk motivasi berprestasi tidak mempunyai R square, karena variabel motivasi berprestasi tersebut merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel lain, dalam kasus ini adalah Komitmen afektif, Komitmen kontinuans, Komitmen Normatif, Kompetensi, dan Kinerja.

- a. *Evaluasi Predictive Relevance Stone-Geiser Q-Square test untuk predictive relevance.*

Dari nilai R2 selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan *Q-square* berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) (1 - R^2_3) \dots (1 - R^2_n)$$

$$Q^2 = 1 - (0.924)(0.997)(0.965)(0.786)(0.987) = 1 - 0.6896 = 0.3104$$

Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-Square yang kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Imam Gozali, 2006: 26). Hasil Q-Square dari SmartPLS diatas menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance yang sedang*, karena mempunyai nilai **0.31**

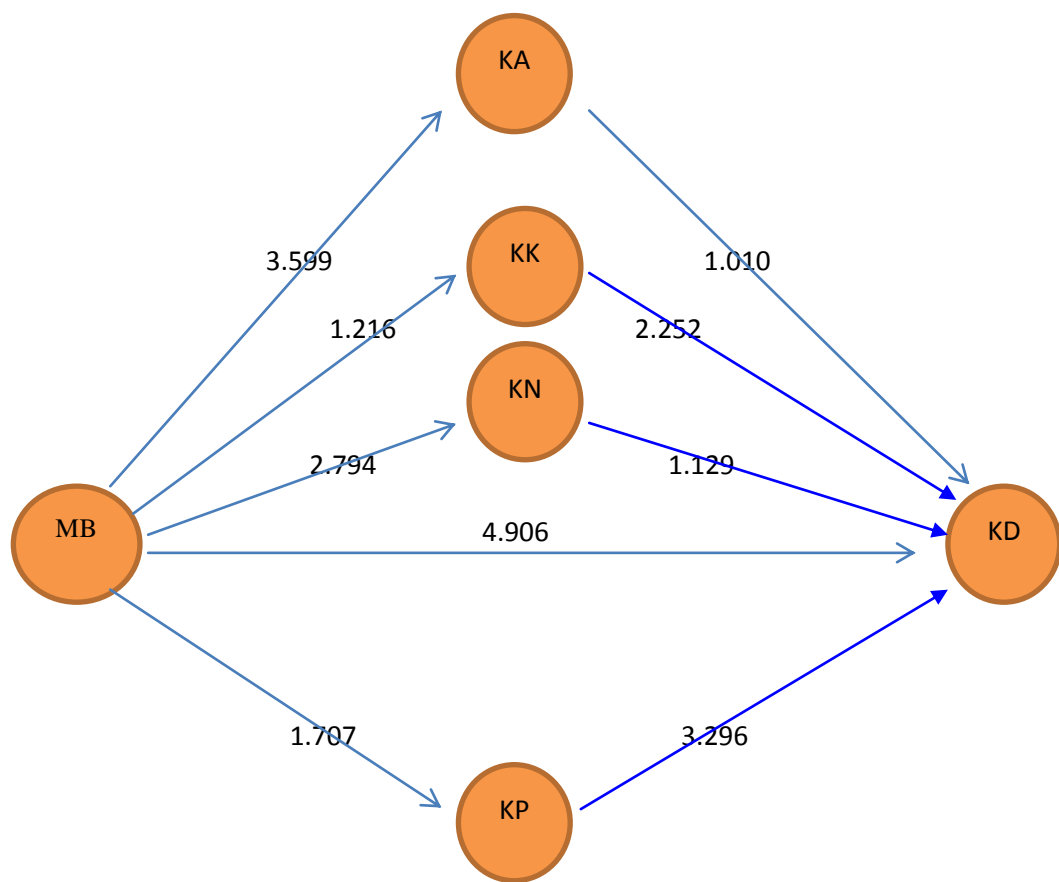
- b. Evaluasi Stone-Geiser Q-Square (Q^2 test) untuk *predictive relevance* menghasilkan nilai R square sebesar 31 % sehingga hal ini memberikan makna bahwa model struktural mempunyai *predictive relevance yang sedang*

2) Uji hipotesis untuk dosen keseluruhan

Dalam penelitian ini terdapat 9 hipotesis penelitian, yaitu :

1. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif pada profesi dosen
2. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuans pada profesi dosen
3. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen normatif pada profesi dosen

4. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi dosen
5. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen
6. Ada pengaruh komitmen afektif pada profesi terhadap kinerja dosen
7. Ada pengaruh komitmen kontinuans pada profesi terhadap kinerja dosen
8. Ada pengaruh komitmen normatif pada profesi terhadap kinerja dosen
9. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen



Gambar 4.6 Hasil Analisis dengan *Partial Least Square*

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $N = 168$, $t_{5\%} = 1.974$. Dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai $-t$ tabel dan $+$

t tabel maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0).

Tabel 4.21 Hasil Koefisien Jalur antar Variabel

	Koefisien jalur	T Statistics	keputusan
Komitmen afektif -> Kinerja	0.056	1.010	Tidak Signifikan
Komitmen Kontinuans -> Kinerja	0.164	2.252	Signifikan
Komitmen Normatif -> kinerja	-0.075	1.129	Tidak Signifikan
Kompetensi-> Kinerja	0.226	3.296	Signifikan
Motivasi Berprestasi -> Komitmen afektif	0.275	3.599	Signifikan
Motivasi Berprestasi -> Kinerja	0.318	4.905	Signifikan
Motivasi Berprestasi -> Komitmen Kontinuans	0.085	1.216	Tidak Signifikan
Motivasi Berprestasi -> Komitmen Normatif	0.187	2.794	Signifikan
Motivasi Berprestasi -> Kompetensi	0.113	1.707	Tidak Signifikan

Hasil uji hipotesis :

Hipotesis 1

Ada pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap komitmen afektif

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara terhadap Motivasi Berprestasi terhadap komitmen afektif menunjukkan koefisien path sebesar

0.275 dengan nilai t statistik sebesar 3.599 yang lebih besar dari 1.974, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan komitmen afektif dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi berprestasi, karena ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif tersebut.

Hipotesis 2

Ada pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap komitmen kontinuans

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Kontinuans menunjukkan koefisien path sebesar 0.085 dengan nilai t statistik sebesar 1.216 yang lebih kecil dari 1.974, sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **tidak signifikan** motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuans. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan komitmen kontinuans tidak dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi berprestasi, karena tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuans tersebut.

Hipotesis 3

Ada pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap komitmen normatif

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap komitmen normatif menunjukkan koefisien path sebesar 0.187 dengan nilai t statistik sebesar 2.794 Lebih besar dari 1.974, sehingga H_0 diterima

dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** motivasi berprestasi terhadap komitmen normatif. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan komitmen normatif dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi berprestasi, karena ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen kontinuans tersebut.

Hipotesis 4

Ada pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap kompetensi

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap kompetensi menunjukkan koefisien path sebesar 0.113 dengan nilai t statistik sebesar 1.707 yang berada di bawah 1.974 (5%), sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **tidak signifikan** antara motivasi berprestasi terhadap Kompetensi. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan kompetensi tidak dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi berprestasi, karena tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi tersebut.

Hipotesis 5

Ada pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap kinerja

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif menunjukkan koefisien path sebesar 0.068 dengan nilai t statistik sebesar 0.318 yang lebih besar dari 1.974, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** motivasi

berprestasi terhadap kinerja . Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi berprestasi , karena ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja tersebut.

Hipotesis 6

Ada pengaruh langsung Komitmen afektif pada profesi terhadap kinerja

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara Komitmen Afektif pada profesi terhadap Kinerja menunjukkan koefisien path sebesar 0.056 dengan nilai t statistik sebesar yang 1.010 lebih kecil dari 1.974, sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **tidak signifikan** antara komitmen afektif terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan Kinerja tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen afektif, karena tidak ada pengaruh yang signifikan KA terhadap Kinerja tersebut.

Hipotesis 7

Ada pengaruh langsung Komitmen kontinuans pada profesi terhadap kinerja

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara Komitmen kontinuans terhadap Kinerja menunjukkan koefisien path sebesar 0.164 dengan nilai t statistik sebesar 2.252 yang lebih besar dari 1.974, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** komitmen kontinuans terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan

atau penurunan Kinerja dipengaruhi oleh baik buruknya komitmen kontinuans , karena ada pengaruh yang signifikan komitmen kontinuans terhadap Kinerja tersebut.

Hipotesis 8

Ada pengaruh langsung Komitmen normatif pada profesi terhadap kinerja

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung Komitmen normatif pada profesi terhadap Kinerja menunjukkan koefisien path sebesar -0.075 dengan nilai t statistik sebesar 1.129 yang lebih kecil dari 1.974 , sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **tidak signifikan** komitmen normatif terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan Kinerja tidak dipengaruhi oleh baik buruknya komitmen normatif, karena ada tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen kontinuans terhadap Kinerja tersebut.

Hipotesis 9

Ada pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja

Hasil Analisis :

Nilai koefisien path untuk pengaruh langsung antara kompetensi terhadap Kinerja besar dari 0.226 dengan nilai t statistik sebesar 3.296 sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** kompetensi terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan atau penurunan Kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompetensi , karena t ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja tersebut.

- 3) Hasil uji Pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen melalui komitmen profesi dan kompetensi

Dalam rangka mengetahui pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung melalui perkalian nilai pengaruh langsung (koefisien beta terstandarisasi) pada masing-masing persamaan.

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Sobel Test

Pengaruh tidak langsung	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>ab</i>	<i>Sa</i>	<i>Sb</i>	<i>Sab</i>	T
MB – KA – Kin	0.275	0.056	0.0154	0.077	0.056	0.0165	0.9297
MB – KK – Kin	0.085	0.164	0.0139	0.070	0.073	0.03717	0.31462
MB – KN – Kin	0.187	-0.075	-0.0140	0.067	0.066	0.0395	-0.35357
MB – Kompt – Kin	0.113	0.226	0.0255	0.066	0.069	0.0174	1.4646

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hasil yang diperoleh dari sobel tes, bahwa :

1. Hasil analisis untuk pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan di mediasi oleh komitmen afektif pada profesi menunjukkan nilai t sebesar 0.9297 yang lebih kecil dari nilai t tabel 5 % sebesar 1.974, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen dengan di mediasi oleh komitmen afektif pada profesi ada pengaruh yang tidak signifikan , yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi

terhadap kinerja melalui komitmen afektif lebih kecil dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dosen .

2. Hasil analisis untuk pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan di mediasi oleh komitmen kontinuans pada profesi menunjukkan nilai t sebesar 0.31462 yang lebih kecil dari nilai t tabel 5 % sebesar 1.974, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen dengan di mediasi oleh komitmen kontinuans pada profesi ada pengaruh yang tidak signifikan , yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui komitmen kontinuans lebih kecil dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dosen .

3. Hasil analisis untuk pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan di mediasi oleh komitmen kontinuans pada profesi menunjukkan nilai t sebesar -0.35357 yang lebih kecil dari nilai t tabel 5 % sebesar 1.974, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen dengan di mediasi oleh komitmen normatif pada profesi ada pengaruh yang tidak signifikan , yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui komitmen normatif lebih kecil dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dosen .

4. Hasil analisis untuk pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan di mediasi oleh kompetensi menunjukkan nilai t sebesar 1.4646 yang lebih kecil dari nilai t tabel 5 % sebesar 1.974, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen dengan di mediasi oleh kompetensi ada pengaruh yang tidak signifikan , yang berarti bahwa

pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui kompetensi lebih kecil dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dosen .

4.2. Pembahasan

4.2.3. Pembahasan Model Penelitian

Pengujian model pengaruh motivasi berprestasi , komitmen profesi dan kompetensi terhadap kinerja dosen menunjukkan evaluasi model pengukuran (measurement model) yang memiliki nilai validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit yang sesuai dengan data empiris . Nilai-nilai pada setiap indikator yang membentuk model penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pengujian terhadap model struktural juga memperoleh nilai R Square yang menunjukkan bahwa model adalah fit pada kategori sedang.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa model structural pada dosen sudah mampu memberikan prediksi secara baik terkait dengan hubungan antar variabel laten , yaitu motivasi berprestasi, komitmen profesi dan kompetensi terhadap kinerja dosen. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai Q square sebesar 0.31, Sedangkan kontribusi motivasi berprestasi, komitmen profesi dan kompetensi terhadap kinerja dosen diperoleh dari nilai R^2 sebesar 21.4 % , sedangkan 78.6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembuktian model penelitian yang disusun berdasar teori yang ada dan kemudian diujikan pada dosen universitas Muhammadiyah Malang telah dilakukan memperoleh kesimpulan bahwa model adalah fit , artinya dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dengan karakteristik sifat ulet, disiplin,

memandang jauh ke depan, dan memiliki komitmen yang kuat pada profesi, serta menguasai skill yang dibutuhkan sebagai dosen akan bisa melaksanakan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi di bidang pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan baik. Dengan demikian nilai kerja yang terdapat dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah yang berkaitan dengan pengembangan profesi yaitu bahwa setiap warga Muhammadiyah yang menekuni suatu profesi harus memiliki komitmen yang tinggi, mempunyai tanggung jawab terhadap tugas, dan memiliki ketrampilan sesuai dengan profesi dapat diterapkan dosen Universitas Muhammadiyah Malang supaya kinerja dosen bisa optimal.

Model hubungan berlandaskan pada pendekatan individual differences yang dikemukakan oleh Campbell (dalam Sonnetag dan Frese, 2002) yang menekankan bahwa perbedaan individu yang dimiliki karyawan yang akan membedakan kualitas kinerja individu. Dalam perspektif ini dinyatakan kinerja merupakan fungsi dari *Declarative knowledge* (pengetahuan yang dinyatakan), *Procedural knowledge and skill*, dan motivasi. Pengetahuan dan skill atau kompetensi diperoleh dosen dari proses pendidikan (S1, S2 dan S3) dan berbagai pelatihan yang pernah dijalani, juga diperoleh melalui pengalaman selama menjadi dosen (88 % dosen memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun).

Kinerja dosen merupakan hasil yang dicapai dosen selama periode tertentu yang diperoleh dari kegiatan di bidang pendidikan pengajaran, bidang penelitian dan bidang pengabdian masyarakat serta kegiatan penunjang. Ke empat bidang ini wajib dilaksanakan dosen sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh Dikti

dan berlaku untuk seluruh perguruan tinggi di Indonesia baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Dikti mempersyaratkan dosen untuk mencapai kinerja dengan capaian 24 sampai 32 SKS dalam satu tahun ajaran supaya dianggap memenuhi kewajiban, sementara hasil yang diperoleh dalam penelitian ini rata-rata kinerja dosen adalah 29,7 sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja dosen UMM cenderung tinggi. Pencapaian kinerja yang cenderung tinggi ini bisa dikatakan karena dosen telah mengamalkan nilai produktivitas dan profesionalitas yang merupakan pijakan dasar dosen dalam bekerja. Dosen tidak hanya mengajar tetapi juga menghasilkan produk nyata berupa hasil pemikiran dan penelitian berbentuk bahan ajar dan buku serta jurnal ilmiah. Dalam pengembangan teknologi dosen juga membina mahasiswa dalam mengikuti berbagai kompetisi konstruksi jembatan yang meraih beberapa penghargaan, kompetisi robot serta mobil ramah lingkungan.

Meskipun demikian sebaran kinerja dosen apabila dilihat per sub bidang kinerja ada kecenderungan perbedaan, misalnya pada dosen yang memiliki pendidikan S3 menunjukkan kinerja penelitian lebih baik dari pada dosen dengan pendidikan S2. Sementara sebaliknya yang terjadi pada bidang pendidikan dan pengajaran, lebih tinggi pada dosen dengan pendidikan S2 dari pada S3. Dengan capaian kinerja yang demikian dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi memiliki peran dalam capaian tersebut, dosen yang menunjukkan ketekunan, daya tahan yang kuat dalam bekerja, bisa mencapai keahlian dan keinginan menunjukkan prestasi yang kuat akan cenderung memiliki kinerja yang baik, seperti yang dianjurkan dalam Islam melalui ayat Nya bahwa Setiap manusia

memiliki kemampuan yang berbeda, namun yang penting adalah dalam bekerja manusia diharapkan untuk berbuat sepenuh kemampuannya (Al-An'am Ayat : 135), dalam bekerja harus selalu tekun dan bersungguh – sungguh dan selalu menuntaskan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya , tidak bekerja dengan setengah hati atau meninggalkan suatu tugas di tengah jalan (HR . Muslim).

Sejalan dengan teori dari Campbell, bahwa kompetensi juga merupakan faktor yang bisa menyertai motivasi berprestasi guna meningkatkan kinerja individu, sedangkan kompetensi dosen adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan , dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dapat dikatakan sebagai modal dasar bagi seseorang supaya bisa bekerja dengan baik dan efisien, oleh karena itu profesi dosen membutuhkan seseorang yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai dosen yang disebut dengan tri dharma perguruan tinggi.

Hasil analisis deskriptif tentang kompetensi dosen menunjukkan bahwa rata-rata jawaban 4.27 , dan yang paling rendah pada kompetensi mengorganisasi kelas dan kompetensi komunikasi dengan jawaban rata-rata 3,8. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh dosen cenderung tinggi sehingga kinerja dosen juga cenderung tinggi , hasil ini bisa dikatakan merupakan amalan dari surat Al Isro', 17 bahwa setiap manusia harus bekerja sesuai dengan keahliannya , karena apabila tidak demikian maka yang terjadi adalah kehancuran, kondisi yang tidak diinginkan (HR. Bukhari,).

Dengan adanya tingkat kompetensi yang tinggi sesuai dengan bidang masing-masing maka dosen mampu memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa melalui cara mengajar yang baik, membimbing tugas akhir dan kegiatan akademik lainnya sehingga mahasiswa akan menguasai ilmu yang dipelajarinya dan akan bermanfaat untuk masa depan mereka dan masyarakat. Dalam mengajar sebagian dosen juga telah menyisipkan nilai-nilai islam ketika memberikan materi, ada pula yang mengajak mahasiswa untuk menerapkan ilmunya pada anak-anak panti asuhan sehingga yang didapatkan mahasiswa selain pengetahuan juga nilai kepekaaan terhadap sesama. Seperti dalam filosofi Al Maun dalam Muhammadiyah bahwa sangat dianjurkan untuk memberikan perhatian besar pada anak yatim piatu.

Selain itu dengan tingkat kompetensi yang tinggi dosen akan mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat yang merupakan jalan bagi dosen untuk memberikan sumbangsih yang berupa karya yang dapat dinikmati oleh masyarakat. Nilai Inovasi dan profesionalisme memberikan semangat pada dosen untuk melakukan penelitian yang mengarah hasil akhir berupa produk yang dipatenkan sehingga manfaat nya bisa dirasakan oleh masyarakat .

Dalam bekerja apapun, komitmen sangat dibutuhkan untuk dalam upaya peningkatan kinerja , banyak penelitian menemukan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memberikan kontribusi dalam mencapai kinerja yang bagus . Meskipun belum banyak penelitian yang membuktikan bahwa komitmen pada profesi juga berperan dalam meningkatkan kinerja namun dalam penelitian ini ditemukan adanya bukti bahwa komitmen kontinuans pada profesi yang kuat bisa

memprediksikan kinerja yang baik . Pertimbangan yang terkait dengan untung rugi selama menjalani profesi dosen menjadi salah satu penyebab mengapa dosen tetap bersedia menekuni profesinya. Di samping itu tidak adanya alternatif lain untuk pindah ke profesi lain juga memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja dosen.

Dalam bahasan di atas telah dijelaskan bahwa kinerja dosen bisa dipengaruhi oleh faktor motivasi berprestasi, komitmen pada profesi dalam hal ini profesi dosen dan kompetensi. Dalam Islam telah dikemukakan pula bahwa ketika seorang bekerja apapun, sebenarnya dia telah melakukan perbuatan yang sangat mulia, bahkan dalam suatu ayat disejajarkan dengan seorang mujahid , seseorang yang melakukan jihad di jalan Allah, oleh karena itu dijanjikan kepada mereka suatu ampunan dosa yang pernah dilakukan, bisa bertemu dengan Tuhannya kelak dan pahala berbuat amal soleh. Bahkan untuk pekerjaan dosen yang memiliki kewajiban mentransfer ilmu atau menyampaikan ilmu yang bermanfaat kepada mahasiswa maka dosen tersebut akan mendapat pahala selama ilmu yang diberikan kepada mahasiswa diterapkan dan memberi manfaat yang baik bagi orang lain.

Dosen sebagai suatu profesi membutuhkan pengetahuan dan keahlian yang tinggi, oleh karena itu UMM memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada dosen untuk selalu menambah ilmu pengetahuan baik melalui pengadaan pelatihan dan workshop, seminar-seminar (di dalam dan di luar negeri), pengiriman dosen ke luar negeri untuk bertukar pikiran dan kerja sama dengan universitas yang memberikan peluang untuk pengembangan ilmu, mengirimkan

dosen untuk studi lanjut di dalam dan diluar negeri, dsb. Seperti yang dianjurkan dalam ajaran Islam bahwa setiap manusia harus bekerja sesuai dengan keahliannya (Al Isro', 17), karena apabila tidak demikian maka yang terjadi adalah kehancuran (HR. Bukhari) dan didukung oleh Campbell (dalam Sonnetag. S & Frese M, 2002), Rummmler (dalam Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003), dan Wirawan (2009) serta hasil penelitian Pramudyo (2009) , Setiawati (2009) , Siwantara (2009). Dosen yang memiliki kompetensi atau skill tinggi akan lebih mampu melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat serta kegiatan penunjang dengan lebih baik.

Hal lain yang menjadi faktor penting dalam menjalankan profesi menurut Muhammadiyah adalah adanya komitmen, kesediaan dosen menunaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan merupakan hal yang penting . Dengan adanya komitmen yang tinggi dosen akan berusaha melibatkan diri sepenuhnya dengan tugas-tugasnya , namun hal yang wajar juga apabila dosen memiliki harapan bahwa kesediaan tersebut dibarengi dengan menerima hak yang sesuai dalam artian apabila dosen terus menjalankan profesinya maka ia akan menerima imbalan yang akan menjadi investasi untuk masa depannya, sebaliknya kalau dosen tidak terlalu mengharapkan imbalan tersebut , atau tidak merasa rugi untuk meninggalkan profesi maka dosen akan menunjukkan komitmen kontinuans yang rendah. Dengan kata lain hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen yang tinggi disebabkan karena komitmen yang dimiliki dosen lebih mendasarkan pada pertimbangan untung rugi apabila meninggalkan profesi

sebagai dosen, karena dengan masa kerja yang cukup lama yang dimiliki subjek (terdapat 88 % subjek yang memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun) dan akan mengalami kerugian bila ganti ptofesi lain.

Dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sebagai manifestasi dari tanggung jawab yang besar terhadap profesi , secara disadari atau tidak disadari mengamalkan beberapa ayat dalam Al Qur'an yang menganjurkan Manusia untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya, selalu berusaha mencapai keahlian, bekerja sepenuh kemampuannya, memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, memilih rekan kerja yang baik, dan mengupayakan bekerja dengan sempurna sehingga berprestasi . Dosen yang telah bekerja sesuai dengan ajaran tersebut, selanjutnya akan mempunyai komitmen pada profesi atau kesediaannya dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi akan terbentuk dengan baik yang diwarnai dengan berbagai alasan seperti karena perasaan senang dan bangga sebagai dosen, bisa juga Karena dosen telah banyak menanamkan berbagai bentuk investasi selama menjadi dosen atau memang pekerjaan dosen sudah menjadi kewajibannya. Alasan yang berbeda mungkin menyebabkan kinerja yang berbeda tetapi semuanya tetap memiliki dampak yang positif. Dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi juga cenderung akan mampu meningkatkan kompetensi sebagai dosen , dengan orientasinya yang selalu ke depan maka upaya untuk selalu belajar memperbaiki diri dan menambah berbagai macam kompetensi maupun ketrampilan akan terus dilaksanakan. Bahkan ajaran Islam pun telah menganjurkan setiap orang muslim selalu menuntut ilmu sampai ajal menemuinya, dan memposisikan orang berilmu lebih tinggi beberapa derajat dari yang tidak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi dan komitmen profesi terhadap kinerja dosen. Dari sudut pandang psikologi Islam dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi, komitmen pada profesi dan kompetensi yang dimiliki dosen merupakan cerminan dari sebagian ajaran Islam yang dituangkan dalam core culture UMM yang diaplikasikan di dalam dunia pekerjaan guna mengupayakan capaian kinerja yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh institusi

4.2.4. Pembahasan uji hipotesis

Hasil yang diperoleh dari path analisis menunjukkan ada lima diantara sembilan hipotesis diterima yang berarti ada hubungan antar variabelnya.

Dalam penelitian ini komitmen kontinuans pada profesi ditemukan mempengaruhi kinerja dosen, meskipun ada asumsi bahwa komitmen kontinuans memiliki hubungan yang tidak begitu kuat dengan kinerja. Hal ini kemungkinan terjadi karena penelitian dilakukan pada perguruan tinggi yang memiliki ciri khas tertentu, dimana sumber daya yang ada masih menekankan pada sistem pertukaran antara aktivitas yang dilakukan dengan sesuatu yang diterima sebagai bentuk dari penghargaan atas jerihpayahnya.

Komitmen profesional kontinuans (CPC), yang merupakan kecenderungan individu untuk tetap dalam sebuah profesi karena akumulasi investasi atau sisi-bertaruh (Becker 1960) dalam profesi atau dirasakan kurangnya alternatif yang sebanding. Individu dengan tingkat komitmen kontinuans yang tinggi mungkin tertarik mengubah karir namun tetap bertahan karena mereka

merasa tidak memiliki pilihan (Meyer & Allen, 1991). Karyawan dengan komitmen kontinuans yang kuat lebih mungkin untuk tinggal dengan organisasi daripada orang-orang dengan komitmen yang lemah, tetapi beberapa peneliti telah melaporkan tidak ada korelasi yang signifikan antara komitmen continuance dan berbagai ukuran kinerja (Meyer & Allen, 1997).

Seseorang dengan profesi dosen, seiring dengan masa kerjanya berarti sudah melakukan investasi berupa transformasi ilmu kepada mahasiswa dengan segenap energi dan waktu yang dimiliki. Dari sinilah dosen mendapatkan imbalan yang sesuai dengan ketentuan yang diberikan, semakin lama profesi dijalani semakin banyak hasil yang didapatkan baik berupa materi, kedudukan maupun fasilitas. Dengan adanya berbagai imbalan yang didapatkan, adalah sesuatu yang wajar apabila seseorang tetap ingin menjalankan profesi sebagai dosen. Karena begitu dia meninggalkan maka investasi yang telah ditanamkan bertahun-tahun tidak akan dinikmati lagi, dengan kata lain, terlalu besar yang dikorbankan apabila seseorang meninggalkan profesi ini. Seseorang yang tetap bertahan dalam profesinya karena tidak ingin menderita kerugian akibat pengorbanan yang besar dikatakan sebagai orang yang memiliki komitmen kontinuans yang tinggi terhadap profesinya. Komitmen profesional continuance tinggi menyiratkan bahwa individu benar-benar merasa sudah menginvestasikan dalam profesi, apakah itu kekuatan pikiran sehingga individu mendapatkan remunerasi dalam berbagai bentuk seperti pendapatan, fasilitas, status, dan lain-lain, selain kemungkinan bergerak secara terpisah karena kurangnya alternatif yang dapat dilakukan oleh Dosen sehingga kemungkinan untuk pindah profesi adalah kecil.

Komitmen terhadap profesi yang tinggi sejalan dengan tuntunan dari organisasi Muhammadiyah yang merupakan manifestasi dari ajaran Islam namun sudah dijadikan pedoman dalam kehidupan warga Muhammadiyah yang disosialisasikan diinternalisasikan oleh pimpinan instansi masing-masing termasuk Universitas Muhammadiyah Malang sehin, hal ini terlihat pada data deskriptif yang menunjukkan bahwa nilai pada komitmen afektif ($M = 4.39$) dan komitmen normatif (4.11) juga cenderung tinggi, bahkan melebihi nilai komitmen kontinuans (3.55).

Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen yang berarti bahwa baik buruknya kinerja dosen dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki dosen. Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli orang lain atau lebih baik dari orang lain, orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memperjuangkan tujuan yang telah ditentukannya sendiri, berusaha menghindari kegagalan sehingga selalu membuat perhitungan yang cermat akan resiko yang akan dialaminya. Menurut McClelland , Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk memperbaiki skill individu dan melakukan sesuatu dengan baik yang mengarah pada standard yang istimewa, seseorang dengan motivasi berprestasi tidak akan pernah puas dengan skill yang dimiliki, akan selalu ada usaha untuk meningkatkannya sehingga bisa memberikan hasil kerja yang terbaik.

Salah satu pendekatan dalam motivasi berprestasi adalah achievement motive approach yang menjelaskan adanya dua hal yang termasuk di dalamnya,yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan ketakutan mengalami

kegagalan, di sini motif utama bahwa secara langsung perilaku selalu diarahkan pada hasil yang positif atau yang negatif (Eliot & McGregor dalam Rabideau, tanpa tahun). Individu yang menunjukkan kebutuhan berprestasi tinggi akan mengarahkan tindakannya untuk memenuhi kebutuhan berprestasi yang dimilikinya sehingga upaya-upaya yang dilakukan tidak pernah berhenti, apabila ada hambatan yang ditemui tidak menyerah begitu saja, sampai individu tersebut mencapai prestasi yang diinginkan. Sementara perasaan takut mengalami kegagalan akan menyebabkan individu berhati-hati dalam menentukan langkahnya, salah satunya dengan cara memilih pekerjaan atau yang risikonya masih dalam taraf sedang. Hal ini dilakukan karena ada pertimbangan yang matang dalam memprediksi keberhasilan, karena apabila individu mengambil keputusan memilih risiko yang terlalu tinggi maka kemungkinan berhasil semakin kecil.

Dosen dengan tugas yang bervariasi, yaitu mengajar dan membimbing mahasiswa, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Dosen yang berprestasi adalah dosen yang selalu berupaya meningkatkan mutu proses belajar-mengajar yang dilakukan, selalu ada inovasi dalam mengembangkan materi yang diampunya, baik dari sisi pengayaan materi maupun dari sisi metode mengajarnya. Demikian pula dalam kegiatan penelitian, pelaksanaan penelitian tidak seharusnya hanya karena dosen memang harus melakukan penelitian, tetapi ada tujuan yang lebih besar yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian yang berbasis perkuliahan bisa bertujuan untuk memperkaya materi, mahasiswa bisa lebih menghayati materi yang telah diterima

karena dosen membuktikan sendiri secara empiris apa yang diajarkan. Selain itu , dengan ide mengembangkan suatu hal, akan tercipta pula temuan- temuan baru atau teori-teori yang baru dan ini menunjukkan prestasi yang bagus di bidang penelitian. Dari penelitian yang telah dilakukan akhirnya hasil yang diperoleh bisa diterapkan di masyarakat, dan ini berarti perguruan tinggi tidak lagi seperti “menara gading”. Dalam artian fungsi perguruan tinggi tidak semata – mata untuk kalangan perguruan tinggi namun bisa dirasakan oleh masyarakat banyak, dan dosen yang melakukan akan diakui memiliki kinerja yang istimewa dan biasa dikatakan dosen berprestasi.

Kemampuan yang dimiliki dosen apabila digunakan sepenuhnya akan mendapatkan hasil kinerja yang terbaik , waktu yang dimiliki oleh dosen apabila dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin akan menyebabkan dosen mencapai suatu prestasi , Hal inilah yang sudah dianjurkan dalam Islam, bahwa seseorang yang bekerja tidak boleh setengah hati dalam melakukan sesuatu.

Kinerja dosen yang bagus seperti yang dijelaskan di atas akan bisa dicapai apabila dosen memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi, dosen tidak sekedar melaksanakan kewajiban tapi harus menetapkan standart kualitas yang bagus pula , ini tentu berlaku untuk ketiga bidang tugas utama dosen. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu : Wright, dkk (1993), Edriati (2009) , Anwar (2007), Saodah (2010) Aloysius, SMCM (2012) Iyer, UJ and Kamalanabhan (2006), Munawaroh, A. , Riantoputra, C.D.S dan Marpaung, S.B. (2013) yang menemukan bahwa motivasi berprestasi berperan peningkatan kinerja seseorang.

Hipotesis lain yang terbukti adalah adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Dari beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dugaan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah dibuktikan. Kompetensi diakui akan berpengaruh terhadap kinerja individu, pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu, seperti yang ditemukan oleh Pramudyo (2009) , Setiawati (2009) , Siwantara (2009) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, Hasil penelitian di atas mendukung teori yang merumuskan bahwa kinerja sebenarnya merupakan fungsi dari ability (kemampuan). Kompetensi seperti dijelaskan sebelumnya merupakan kemampuan yang terkait dalam melakukan tugas-tugas tertentu, dengan demikian kompetensi yang tinggi bisa memberikan kontribusi pada kinerja yang tinggi, dan sebaliknya, Kompetensi yang rendah berimbas pada kinerja yang rendah. Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja didukung oleh penjelasan dalam Al Qur'an dan hadist yang mengingatkan bahwa setiap pekerjaan sebaiknya dilakukan orang yang mempunyai kompetensi dan keahlian yang diperlukan sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan harapan individu maupun instansi.

Hipotesis yang juga terbukti adalah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif pada profesi. Dalam teori Herman dikatakan bahwa salah satu karakteristik pokok dari orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah mereka cenderung memperhitungkan bagaimana menuntaskan suatu tugas dengan sebaik-baiknya, yang oleh Spence dan Helmreich dikatakan sebagai ciri seseorang yang mempunyai orientasi tugas.

Oleh karena itu dalam upaya nya maka seseorang yang seperti itu akan memilih tugas yang dinilai akan bisa dikerjakan dengan baik, tidak terlalu sulit dan tidak terlalu mudah untuk menyelesaikannya sehingga hasil yang diperoleh akan memberikan kepuasan dalam dirinya. Munculnya rasa senang atau puas ini akan memunculkan suatu kebanggaan dalam diri individu dan semua tugasnya pun akan dikerjakan dengan tulus karena dia bisa menikmatinya , semua tugas yang menjadi bagian dari profesinya akan menjadi bagian penting dalam kehidupannya dan mempunyai makna yang cukup dalam , bagai dia profesi adalah sebagian dari dirinya. Ini merupakan suatu bentuk dari suatu komitmen terhadap profesi yang disebut dengan komitmen afektif , dimana seseorang benar-benar bisa melibatkan diri sepenuhnya pada tugas-tugas profesi, yang dalam hal ini profesi sebagai dosen.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung akan mengalami kepuasan pada diri karena mampu menunjukkan bahwa dia mampu berbuat yang terbaik, menguasai secara baik tugas yang dibebankan kepadanya dan cenderung dominan di antara temannya yang lain , dengan demikian muncul kesenangan pada tugas-tugasnya sesuai dengan profesi yang dimilikinya dengan kata lain akan timbul komitmen afektif terhadap profesinya karena dia bisa menikmati apapun tugas yang diberikan kepadanya.

Individu yang memiliki orientasi tugas, mengutamakan penguasaan tugas ataupun yang memiliki daya kompetisi yang kuat pada dasarnya karena mereka mempunyai tujuan akhir untuk mencapai suatu prestasi dan akan terbentuk sikap yang positif terhadap profesi atau pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugas

bukan lagi sekedar mencapai target minimal yang sudah ditentukan, tetapi mereka akan menetapkan tujuan sendiri yang lebih tinggi daripada orang lain, oleh karena itu setiap kali keberhasilan itu dicapai maka akan meningkat pula penilaian pada diri mereka sendiri, dan ini akan menimbulkan kecintaan kepada pekerjaan atau profesinya.

Dengan demikian dapat dikatakan motivasi berprestasi individu bisa mempengaruhi komitmen individu terhadap profesinya, lebih khusus lagi pada komitmen afektif pada profesi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Grays (2010) yang meneliti pada mahasiswa memperoleh hasil bahwa ditemukan korelasi yang positif antara mastery goal dengan komitmen pada profesi.

Dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menunaikan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi dengan sebaik-baiknya, dosen tersebut akan melakukan proses belajar mengajar lebih baik dari dosen yang lain, penguasaan metode maupun materi ajarnya lebih bervariasi dan lebih bagus sehingga mahasiswa yang diajar akan bisa menerima materi dengan lebih baik . Kondisi ini tentu saja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi dosen dan akan semakin mencintai profesinya sebagai dosen. Demikian pula penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan bukan sekedar sebagai kewajiban saja melainkan sudah menjadi aktivitas yang menyenangkan dan memberikan kepuasan dalam diri.

Ciri lain dari orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah sangat tinggi penghargaannya terhadap waktu, Hal ini menyebabkan mereka

menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Setiap kali sudah menyelesaikan suatu tugas, maka akan segera disusul dengan mengerjakan tugas yang lain. Demikian pula mereka selalu mempersiapkan hidup dengan rencana-rencana yang matang untuk masa depannya, sehingga langkah-langkah yang akan dilakukan sudah terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh individu. Adanya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan akan memberi jalur yang membatasi individu untuk tidak berubah arah, konsisten dan fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Hal ini bisa terjadi pada individu-individu yang sudah memilih suatu profesi, termasuk profesi sebagai dosen. Seorang dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung melaksanakan tugas utama tridharma perguruan tinggi dengan standar yang lebih dari biasanya, melakukan upaya yang lebih tinggi dari yang telah ditentukan, sehingga dia bisa mencapai tingkat yang lebih baik dari rekan-rekan kerjanya. Dorongan yang kuat ini akan mempengaruhi individu untuk tetap konsisten pada profesi dan selalu bersedia menjalankan tugas sebagai dosen yang dilakukan dengan senang hati dan profesi dijadikan bagian penting dari diri individu (komitmen normatif). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riasnugrahani, M (2009) yang menemukan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif pada profesi.

Namun demikian terdapat hipotesis yang terbukti yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan komitmen normatif terhadap Kinerja. Kinerja yang dimaksudkan di sini adalah kinerja di bidang pendidikan, penelitian Pengabdian masyarakat dan kinerja penunjang. Komitmen normatif dosen adalah kesediaan

dosen untuk bersedia menjalankan profesi sebagai dosen karena ada perasaan wajib sebagai dosen dan harus bersikap setia atau loyal kepada profesi dosen. Kewajiban dilaksanakan lebih karena tanggung jawab moral karena sudah diberi tugas dan harus dilaksanakan, apabila tidak diselesaikan akan timbul perasaan tidak nyaman . Selain itu , dari sisi etika apabila seseorang tidak loyal kepada profesi akan muncul perasaan bersalah pada individu. Hal ini menyebabkan usaha yang tidak optimal dalam melaksanakan tugas dosen, yang dipentingkan adalah target minimal yang harus dicapai dalam suatu tahun ajaran sudah dilakukan sehingga tidak ada usaha yang lebih untuk mencapai prestasi .

Hipotesis lain yang tidak terbukti yaitu tidak adanya pengaruh komitmen afektif pada profesi terhadap kinerja dosen, bertentangan dengan penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh. Data deskripsi tentang komitmen afektif profesi dosen menunjukkan adanya kecenderungan yang tinggi , terutama pada indikator kelekatan emosi yang paling tinggi diantara dua indikator yang lain, sedang yang paling rendah adalah indikator keterlibatan terhadap keseluruhan profesi. Oleh karena itu adalah wajar apabila dosen yang lebih memiliki kebanggaan terhadap profesinya tidak akan mempengaruhi kinerja , sementara keterlibatan terhadap profesi yang mencerminkan kesediaan untuk menunaikan tugas profesi dalam situasi apapun nilainya lebih rendah daripada kelekatan emosi dan identifikasi terhadap profesi dosen.

Kinerja dosen UMM dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi, komitmen profesi dan kompetensi, namun demikian kontribusi dari variabel tersebut hanya 21 % sedangkan sisanya 79 % disebabkan karena faktor yang lain.

Menurut beberapa ahli faktor tersebut bisa merupakan faktor di luar individu yaitu iklim organisasi, lingkungan kerja, desain kerja dan sebagainya.

Dari hasil uji model didapatkan 5 dari 9 koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh antara dua variabel penelitian dan didapatkan bahwa secara umum motivasi berprestasi lebih dipengaruhi secara langsung oleh motivasi berprestasi tanpa melalui komitmen profesi maupun kompetensi. Hal ini diperlihatkan hasil dari sobel test yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen melalui kompetensi dan komitmen afektif pada profesi, komitmen kontinuans pada profesi dan komitmen normatif pada profesi menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Jika melihat data deskriptif maka bisa diketahui bahwa sebagian besar dosen (74 %) memiliki motivasi berprestasi dalam tingkat sedang, dan tingkat kinerja dosen dalam level sedang berjumlah 40 %. Kemungkinan yang terjadi adalah dosen-dosen tersebut belum sepenuhnya menyerap nilai-nilai yang telah ditanamkan pihak universitas melalui berbagai prosedur, mengingat dosen sudah memasuki usia dimana nilai yang dimilikinya sudah stabil dan sulit untuk diubah. Kemungkinan lain, Cara penanaman nilai yang dilakukan belum tepat dan efektif sehingga hasilnya belum optimal khususnya tentang nilai kerja yang berorientasi masa depan, bekerja dengan tekun, ulet dan disiplin .

Hasil uji model menunjukkan bahwa secara simultan motivasi berprestasi, komitmen profesi dan kompetensi mempengaruhi kinerja dosen .

Dosen tetap UMM yang mempunyai dorongan berprestasi yang tinggi memiliki ketekunan dalam melakukan sesuatu, mempunyai orientasi ke masa depan, menghargai waktu , mampu mencapai keahlian yang tinggi , memilih rekan kerja yang ahli di bidangnya yang dikuatkan dengan perasaan akan gagal namun justru akan mendorong untuk berprestasi akan mengunjukkan prestasi yang tinggi . Kinerja dosen tetap yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh karakteristik dosen yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, tetapi harus juga disertai dengan komitmen profesi yang kuat terutama pada komitmen kontinuans pada profesi dan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan oleh profesi dosen dalam tingkat yang tinggi pula.

Dosen tetap UMM pada umumnya senang menjalani profesinya sebagai dosen, mengidentifikasikan diri sebagai dosen dalam artian status dosen merupakan bagian dari diri dan selalu melekat , bangga menjadi dosen dan bersedia untuk selalu melibatkan diri dalam tugas profesi yaitu tri dharma perguruan tinggi .

Loyalitas terhadap profesi dan perasaan wajib melakukan pekerjaan terkait dengan profesi cukup tinggi sebagai bentuk dari amanah yang mesti dipegang oleh setiap orang yang bekerja, sebagai contoh bentuk loyalitas , dosen UMM dalam melakukan proses pembelajaran pada umumnya jarang meninggalkan kelas ,sebagian besar memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan yang ada. Bisa juga dilihat dari data deskriptif kinerja di bidang pendidikan , terdapat 41,6 % dosen yang memiliki kinerja tinggi dan sangat tinggi, hal ini terjadi karena tugas mengajar diberikan dalam bentuk instruksi surat

tugas sehingga dosen tidak bisa menolak dan harus melaksanakan kewajiban tersebut. Berbeda dengan bidang penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang yang sebagian besar didasari oleh faktor internal dosen, yaitu kemauan atau motivasi. Dosen yang melaksanakan tugas profesi berdasarkan kewajiban semata tidak akan mempengaruhi ke baik tidaknya kinerja keseluruhan karena tujuan utamanya adalah menggugurkan kewajiban tersebut, apabila sudah cukup sesuai standar atau kriteria maka tidak akan berusaha yang lebih (berdasar pada hasil deskriptif bahwa ada 80 % lebih dosen mempunyai komitmen normatif tinggi)

Dosen sebagai anggota masyarakat pada umumnya, memiliki keluarga dan orang-orang yang menjadi tanggungjawab nya, sehingga memiliki banyak kebutuhan yang harus terpenuhi supaya roda kehidupan berjalan normal dan seimbang. Wujud usaha mereka dengan memilih menjadi dosen di UMM, sehingga dosen bisa memenuhi tanggungjawab yang ditanggungnya. UMM memiliki peraturan bahwa dosen tetap tidak diperkenankan untuk bekerja di instansi yang lain , sehingga semua dosen bisa memusatkan perhatiannya , tenaga dan kemampuannya untuk kemajuan dan pengembangan universitas. Oleh karena itu , profesi dosen bagi subjek penelitian merupakan sumber penghidupan yang utama , apabila dosen meninggalkan profesinya maka akan hilanglah sumber kehidupannya. Maka dari itu dalam penelitian ini jenis komitmen yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dosen adalah komitmen kontinuans yaitu kesediaan dosen menjalankan tugas profesinya karen merasa bahwa profesi dosen mendatangkan keuntungan dan bila meninggalkan akan mengalami kerugian.

Ketika menjadi dosen, mereka akan mendapatkan gaji yang cukup, fasilitas yang baik, juga mungkin jabatan yang berimbas pada penambahan pendapatan tetapi kalau meninggalkan maka mereka akan kehilangan itu semua . Sebenarnya keadaan ini merupakan hal yang wajar karena di dalam Al Qur'an juga disebutkan kewajiban bagi kepala keluarga untuk mencari nafkah bagi keluarganya, bahkan pahala yang besar akan diterima apabila seorang bekerja untuk kepentingan memenuhi kebutuhan keluarga. Demikian pula dikatakan bahwa “ tidak akan kamu memperoleh sesuatu kecuali yang kamu usahakan ‘ yang berarti ada timbal balik yang seimbang antara tenaga, pikiran dan usaha dengan hasil yang didapatkan. Dalam konteks tugas dosen apabila melakukan tri dharma dengan secukupnya saja maka yang diperoleh juga tidak seperti dosen yang telah melakukan tugas melebihi kriteria yang ditentukan, bahkan apabila dosen mampu berprestasi maka yang diterima akan semakin meningkat. Dari haerja sebagaisil wawancara dengan beberapa orang dosen ditemukan bahwa mereka bersedia menjadi dosen juga karena imbalan yang diterima tidak hanya materi semata yang diberikan oleh universitas tetapi imbalan yang diterima setelah kehidupan berakhir, dalam memberikan ilmu kepada orang lain merupakan amal jariyah yang dijanjikan akan mendapat pahala selama ilmu yang diberikan dimanfaatkan .

Selain itu dosen tetap memiliki keterbatasan untuk menjalankan profesi lain karena sebagian dari dosen merupakan dosen bantu dari pemerintah sehingga dosen tersebut tidak bisa bekerja di tempat lain. Subjek penelitian merupakan dosen yang memiliki masa kerja sebagianbesar lebih dari 15 tahun dengan

rentangan usia antara 45 sampai 50 tahun, dengan kondisi seperti ini maka kemungkinan pindah ke profesi lain juga kecil karena sudah mencapai usia kematangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan, adanya motivasi berprestasi dan komitmen kontinuans yang tinggi tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan, namun harus didukung pula oleh kompetensi yang sangat dibutuhkan dosen dalam proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat serta kinerja penunjang seharusnya tinggi pula. Kompetensi yang dimiliki dosen akan menentukan seberapa baik dosen bisa melakukan kegiatan belajar mengajar mulai dari persiapan mengajar sampai pada bagaimana melakukan evaluasi, dengan pendekatan yang dilakukan dosen terhadap mahasiswa sehingga mahasiswa mampu memperoleh pengetahuan secara optimal. Selain itu mampu membuat rancangan, melaksanakan dan membuat laporan penelitian dan pengabdian masyarakat. Kompetensi yang dimiliki dosen UMM cenderung tinggi pada semua indikator, namun apabila tidak dibarengi dengan motivasi berprestasi dan komitmen kontinuans tidak akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Dengan penjelasan di atas maka dosen UMM sebenarnya menunjukkan komitmen afektif pada profesi dan komitmen normatif pada profesi yang tinggi, namun tidak mampu membuat dosen meningkatkan kinerja. Namun justru dengan kondisi semacam itu apabila dikuatkan dengan komitmen kontinuans yang tinggi dan kompetensi yang tinggi maka dosen akan berusaha memperbaiki kinerja melampaui kriteria yang telah ditentukan oleh Dikti.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini mencoba mengkaitkan teori psikologi dengan Islam dalam pandangan Muhammadiyah, namun pada penyusunan instrumen belum menggunakan konsep yang berasal dari Islam, melainkan masih mencari relevansi konten antara faktor-faktor dalam variabel penelitian dengan ajaran yang didasarkan pada Al Qur'an dan Hadist. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya alangkah baiknya apabila penyusunan instrumen didasarkan pada konsep Islam sepenuhnya.

.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada dosen Universitas Muhammadiyah Malang memberikan kesimpulan bahwa :

1) Model kinerja dosen yang dibentuk dari motivasi berprestasi, komitmen afektif terhadap profesi, komitmen kontinuans pada profesi, komitmen normatif pada profesi dan kompetensi dosen menunjukkan kesesuaian antara model teoritis dan data secara empiris. Hasil ini menjelaskan bahwa interaksi antara motivasi berprestasi, komitmen afektif terhadap profesi, komitmen kontinuans pada profesi, komitmen normatif pada profesi dan kompetensi dosen mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dosen. Apabila Motivasi berprestasi dosen yang tinggi disertai dengan komitmen kontinuans pada profesi yang kuat dan kompetensi yang tinggi maka kinerja dosen cenderung tinggi pula .

Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya kesesuaian dengan harapan dari organisasi Muhammadiyah yang termaktub dalam Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah khususnya tentang pengembangan profesi yang menekankan bahwa dalam menjalani suatu profesi hendaknya dosen bekerja sesuai dengan kompetensi , menunjukkan komitmen yang kuat pada profesi serta bertanggung jawab dalam melaksanakan profesi tersebut

Dari sudut pandang Islam dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi, komitmen pada profesi dan kompetensi yang dimiliki dosen merupakan cerminan dari sebagian ajaran Islam yang dituangkan dalam core culture UMM yang diaplikasikan di dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi guna pencapaian kinerja yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh institusi

Penelitian yang dilakukan pada universitas yang berlandaskan Al Islam dan Kemuhammadiyah ini menunjukkan bahwa ada peranan nilai tertentu yang juga mempengaruhi baik tidaknya kinerja dosen. Tinjauan Islam pada variabel penelitian juga memberikan informasi bahwa antara teori dari barat dan Islam sebagian tidak saling bertentangan, karena pada dasarnya Al Qur'an dan Hadist Nabi merupakan pedoman hidup manusia dimanapun dia berada.

- 2) Motivasi berprestasi dosen UMM mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif pada profesi dosen, jika dosen memiliki motivasi berprestasi tinggi maka memiliki kecenderungan kinerja yang baik
- 3) Motivasi berprestasi dosen UMM tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kontinuans pada profesi dosen, yang berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi berprestasi dosen tidak akan bisa mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen kontinuans
- 4) Motivasi berprestasi dosen UMM mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen normatif pada profesi dosen. sehingga motivasi berprestasi mempunyai peranan dalam meningkatkan komitmen afektif dosen.

- 5) Motivasi berprestasi dosen UMM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen, yang artinya apabila motivasi berprestasi dosen tinggi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja dosen
- 6) Motivasi berprestasi dosen UMM tidak mempunyai pengaruh terhadap Kompetensi dosen, dengan demikian tinggi rendahnya motivasi berprestasi tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki dosen.
- 7) Komitmen afektif pada profesi dosen UMM tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen, yang bermakna bahwa tinggi rendahnya komitmen afektif tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja yang dicapai dosen.
- 8) Komitmen kontinuans pada profesi dosen UMM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen, yang berarti bahwa komitmen kinstinuans mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja dosen.
- 9) Komitmen normatif pada profesi dosen UMM tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen, sehingga tinggi rendahnya komitmen normatif tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja yang dicapai dosen.
- 10) Kompetensi dosen UMM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen, yang bermakna tinggi rendahnya kompetensi bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dicapai dosen.

5.2. Saran

5.2.1. Saran bagi Pengembangan Ilmu

1) Penelitian ini dilaksanakan pada satu institusi saja, oleh karenanya peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian yang lingkupnya lebih luas, yaitu dilakukan di perguruan tinggi Muhammadiyah yang lain sehingga memberikan hasil generalisasi yang lebih luas dan bisa bermanfaat untuk pengembangan pendidikan tinggi lingkup Muhammadiyah.

2) Penelitian melibatkan variabel independen yang terbatas yaitu faktor internal dosen, oleh karena sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menambahkan faktor eksternal dosen seperti budaya organisasi atau faktor kepemimpinan, sehingga bisa diketahui lebih banyak faktor yang membentuk kinerja dosen

3) Melakukan evaluasi terhadap model yang sudah diteliti, dan melihat kemungkinan meneliti dengan model yang berbeda , misalnya menempatkan variabel komitmen profesi dan variabel kompetensi sebagai variabel moderator dengan menggunakan teori yang relevan.

4) Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi dari sudut pandang agama Islam belum banyak diteliti, oleh karena itu banyak peluang untuk lebih mengembangkan penelitian yang mendalam di bidang ini, antara lain dengan menyusun instrumen penelitian yang disusun dengan konsep dalam Islam, mencari tema-tema yang menarik dengan mendasarkan pada ajaran Islam dan bersinggungan dengan Psikologi.

5.2.2. Saran Aplikatif bagi pihak terkait

1. Bagi Universitas

Kinerja dosen ditentukan oleh faktor internal dosen, diantaranya motivasi berprestasi, komitmen kontinuans dan kompetensi dosen, oleh karena itu universitas perlu beberapa program supaya dosen bisa menunjukkan kinerja yang lebih baik, di antaranya adalah dengan cara :

- 1) Meningkatkan kualitas prosedur seleksi dosen dengan mempertimbangkan tingkat motivasi berprestasi calon dosen dan kompetensi calon dosen
- 2) Melanjutkan dan meningkatkan program pembinaan dosen melalui program pendidikan lanjut , pelatihan, dan seminar-seminar dalam rangka menaikkan kompetensi dosen
- 3) Meningkatkan motivasi berprestasi dosen melalui program pelatihan dan pengembangan khususnya tentang motivasi berprestasi
- 4) Memberikan reinforcement positif pada dosen yang menunjukkan prestasi melalui kegiatan-kegiatan yang menunjang tri dharma Perguruan Tinggi.
- 5) Meningkatkan program pembinaan tentang Al Islam dan Kemuhammadiyah pada dosen sehingga dosen bisa menjadi pendidik profesional yang mampu menerapkan ajaran Islam sesuai cita-cita Muhammadiyah.

2. Bagi Program Studi / Fakultas

- 1) Memberikan dukungan kepada dosen untuk selalu meningkatkan kompetensi melalui program yang diselenggarakan oleh fihak internal universitas maupun fihak eksternal
- 2) Memberikan insentif khusus bagi dosen yang telah menunjukkan langkah kemajuan yang terkait dengan kinerja di program studi.
- 3) Memberikan fasilitas, media dan wadah bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi keseluruhan berupa sistem maupun forum yang memungkinkan diadakan oleh program studi

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius, SMCM.2012. Self Motivation for Achievement and Its Impact on the Employees Performance and Satisfaction. *Social Science Research Network*.
- Anyamene, A., Anyachebelu, Nwakolo, Onyali. 2002. Relationship between professional commitment and attitude towards teaching among primary school teachers. Awka
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- As'ad, M.1995. Psikologi Industri. Penerbit Liberty : Yogyakarta
- Azwar, S . 2010. Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Azwar, S. 2001. Metode Penelitian Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Balogun, Ajedokun, Tijani. 2012. Self-esteem and achievement motivation aspredictor of perceived sssense of cccompetence among workers in a Nigerian university teaching hospital. *African Research Review. An International Multidisciplinary Journal Ethiopia*. Vol.6 (2). Serial 25. April.
- Beyhan, E. 2008. The impact of higher education on the job prepaterdness and job performance of Turkish National Police Officers. *Dissertation*. University Central of Florida
- Barrick, M.R, Mount, M.K. , Judge . 2001. Personality and performance at the beginning of the new Milleneum : What do we know and where dowe go next ?. *International journal of selection and assessment*. Vol. 9 , no. ½ . march/june
- Busato V.V. ,Prins F.J, Elshout, J.J, Hamaker C. 1999. The Relation between learning styles, the Big Five personality traits and achievement motivation in higher education. *Personality and Individual Differrences* . 26. 129-140
- Butucha, Korso G. (2012). Teachers ‘ perceived commitment as measured by age, gender and school type. *Greener Journal of Educational Research*. Issn : 2276-7789
- Colquit, LePine, Wesson. 2011.Organizational Behavior. McGraw_ Hill. International : new York

- Centrum voor Nascholing Amsterdam.2010. Teaching Skills for Lecturers in Higher Professional Education.
- Chan, C., Keith Ng, Y N., Casimir, G. 2011. Confucian Dynamism, affective commitment, need for achievement, and service quality : Study on Property Managers in Hongkong. *Service Marketing Quarterly*, 32; 318 – 331.
- Chang, Ya-Li & Wan, chih-Wei. 2012. Professional commitment as an intervening variables in the relation of professional socialization and adaptive performance. *Business and Information 2012* (Sapporo, July 3-5)
- Qomar, M. 2007. Manajemen Pendidikan Islam . Penerbit Erlangga : Surabaya .
- Departemen Agama RI. 2006. Al-Qur'an Tajwid dan terjemahnya. PT Syamil Cipta Media : Bandung
- Dikti. 2010. Pedoman beban kerja dosen.
- Edriati. . 2009. Studi korelasional antara motivasi berprestasi dengan kinerja kepala sekolah SD Muhammadiyah se Jabotabek. *Widya*, tahun 26 Nomor 280 Januari 2009
- Falk R. F. & Miller, N. B. 1992. A Primer for Soft Modeling. Akron, Ohio:The University of Akron Press.
- Gede, Ngosi Tari and Lawanson, Olukemi Anike. 2011. Employees' characteristic and job performance of staff of the Bayelsa State Ministry of Education in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*
- Gendron, Y., Suddaby, R. & Qu, S. Q. Professional-Organizational Commitment : A Study Canadian Professional Accountants. *Australian Accounting Review*. No. 50, vol.19, issue 3
- Ghozali, H. 2011. Structural Equation Modelling, model alternatif dengan Partial Least Square PLS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanafy .2009. Paradigma baru pendidikan Islam dalam upaya menjawab tantangan global. *Lentera Pendidikan*. Vol.12,no.2.
- Haryono, Anwar. 2007. Pengaruh motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kinerja tenaga administrasi Universitas Negeri Semarang. *Tesis*. Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca sarjana. Universitas Negeri Semarang
- Hasanati, N, Sumantri, S. Harding, D., Srisayekti. 2011. Effect of age, working period and Professional Commitment To Academic Performance of lecturer. *Proceeding on Padjadjaran International Conference on Psychology*, Faculty of Psychology. Padjadjaran university, Bandung, October 2011.

- Hasanati, N. 2012. Studi Deskriptif Tentang Motivasi Berprestasi dosen UMM. Laporan penelitian.
- Hasanati, N. 2012. Studi Deskriptif tentang Kompetensi Dosen UMM. Laporan penelitian.
- Hermana, 2012. Mampukah Perguruan Tinggi Dongkrak Daya Saing? rumah pena gunadharna.
- Hudijono, A. dan Thayib. 2009. Darah Guru , Darah Muhammadiyah. UMM Press : Malang 4.
- Iyer, UJ and Kamalanabhan, 2006. Achievement motivation and Performance of scientist in research and development organization. *Journal of scientific & Industrial Research*. Vol. 65, March, 2006, pp. 187-194
- Khanifar, H. Jandaghi, G. Shojaic, S. , 2010. Organizational consideration between spirituality and professional commitment . *European Journal of Social sciences* , vol. 12. No.4
- Khanifar, H., matin HZ, Jandhagi G, Gholipour A, Hassanzadeh. 2011. Identifying the Dimension and component of Islamic Work Values (IWV) for Public services sector of Iran. *Europian Journal of Social Sciences* , vol. 22, no. 2.
- Khattak, A.A. dan Sethi. (2011) Organizational Normative Commitment (ONC) has Psychological positive effects on employees performance. *Abasyn journal of social sciences* vol. 5 , No.1.
- Krebs D, Berger M, Ferligoj A. 2000. Approaching Achievement Motivation – Comparing factor Analysis and Cluster analysis. *Metodoloski*, 16, 16 Ljubljana ; FDV
- Llapa-Rodriguez, Trevizan & Shinyashiki . 2008. Conceptual reflection about organizational and professional commitment in the health sector . *Rev Latino-am Enfermagem*; 16 (3): 484-8
- Maheshwari, Bhat, Dhiman. 2007. Implication of Human Resources Practices and other structural Factors on Commitment of Public *Medical Professionals in India*. Research and Publication. Indian Institute of Manegement, Ahmedabad
- Mansur, Y. 2010. Allah Maha Menyejahterakan. PT Salamadani Pustaka Indonesia: Jakarta
- Martadiredja, Tutti. 2010. Pengaruh Budaya organisasi , kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen (Studi dosen DPK pada PT swasta Kopertis Wil. IV jawa barat dan Banten . *Disertasi* . Ilmu Ekonomi Unpad

- Mawoli, MA dan Babandako. AY. 2011. An Evaluation of Staff Motivation, dissatisfaction and job performance in academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, vol.1.No.9 (01-13) December – 2011
- Meyer JP., & Allen's N.J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment *Human Resource Management Review*. 1. 61-89
- Meyer JP., & Allen's N.J. 1997. Commitment in the workplace, : theory, research and application . Sage Publication : London
- Miner, 1992. Industrial –organizational Psychology. McGraw –Hill Inc : Singapore
- Molefe, G.N. 2010. Performance measurement dimensions for lecturers at selected universities : An International Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 8, 1.
- Morrow P.C. 2008. The Theory and Measurement and Measurement of Work Commitment . JAE Press : UK
- Munawaroh,A. , Riantoputra, C.D.S dan Marpaung, S.B. 2013. Factor Influencing individual Performance in An Indonesian Government Office. *The South East Asian Journal of Management*, October,vol.7 , no. 2
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003. Human Resources Management . MacGraw-Hill : New York
- Nuraeni.2011. Pengaruh Motivasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja dosen pada PTS Kopertis II Palembang. Disertasi , Ilmu Ekonomi unpad
- Ortegren, M. 2010. The Impact of professional Identity and Professional Commitment on external auditor's assessment of internal auditor competence. *Dissertation*. Texas Tech University
- Özdem, Güven. 2012. The Relatonship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitment of secondary school teachers. *Journal of Global strategic management*.12, December
- Pramudyo, A.2010. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri yang diperkerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta. *JBTI*. Vol. 1.No.1. Februari
- Rabideau, tanpa tahun. Effects of Achievement Motivation on Behavior. /,S. 2011. Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan . Penerbit Alfabeta : Bandung

- Rafiki A & Wahab, KA. 2014. Islamic Values and Principles in the organization : A review of Literature. *Asian Social Science*, vol.10, no.9;2014
- Sangaji , E.M. dan Sopiah.2013. The effect of organizational culture on lecturer's job satisfaction and performance (A research in Muhammadiyah University throughout east java)
- Saodah, E.S. 2010. Hubungan antaran tingkat pendidikan dan motivasi berprestasi dengan kinerja dosen sebagai pengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta. Thesis. <http://www.lontar.ui.ac.id>
- Shamina, 2014. Impact of Job satisfaction on professional commitment in Higher Education. *Galaxy international interdisciplinary Research Journal*, GIIRJ, vol. 2 (2), February
- Setiawati, T. 2009. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen. *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*.Vol. 1, Oktober.
- Siburian, T.A. 2013. The Effect of Interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction and achievement Motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, vol.3, no.12 , Juni 2013
- Siwantara, I W. 2009. Pengaruh kompetensi professional dan motivasi kerja serta iklim organisasi terhadap Disiplin kerja dan kinerja dosen Politeknik Negeri Bali.555 .
- Somech, A & Bogler, R. 2002. Antecedent and Coscequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarelly*. 38 . <http://eaq.sagepub.com>
- Sonnentag & Frese, 2010 Psychologycal Management of Individual Performance John Tley & Sons, Ltd
- Spencer & Spencer . 1993. Competence at Work, models for superior performance. John Wiley and Son, Inc.:United States
- Sumantri , S. & Abidin .2000. Rangkuman tentang Teori Motivasi Berprestasi dari Herman. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran : Bandung
- Thomas, and Feldman , D. 2009. How broadly does education contribute to job performance. *Personnel Psychology*. 62,89-134
- Wang, X.,Shen,J. 2012. An Investigation in to the Professioal Commitment of Chinesse Project Management Professional. *International Journal of Business and Management*. , vol.7. no.10. May

Wright P.M, Kacmar K.M & McMahan GC and Deleew K, 1993. P = F (M x A)
Cognitiv ability as a moderator of the relationship between personality and
job preference. University of Southern California – Los Angeles (
[Http://www.marshall.usc](http://www.marshall.usc)).

